

**ANALISIS PENERAPAN UPAH KERJA DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI BTM BiMU  
SUKARAME  
BANDAR LAMPUNG**



**Skripsi**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna  
Mendapatkan Gelar Strata Satu (S1) Sarjana Ekonomi Islam (S.E) dalam Ilmu  
Ekonomi Dan Bisnis Islam

**Oleh**

Lilik Eka Hermawan

NPM: 1351020136

**Jurusan : Perbankan Syariah**

Pembimbing I : Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.S.I.

Pembimbing II : Fatih Fuadi, S.E., M.S.I

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
1440 H/2019 M**

## ABSTRAK

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan. Upah sebagai salah satu indikator produktivitas tenaga kerja yang sering digunakan. Upah juga diibaratkan sebagai output produksi menggambarkan produktivitas seseorang, sedangkan kebutuhan fisik minimum adalah input minimal yang harus dipenuhi seseorang agar mempunyai kualitas yang baik dan akhirnya dapat memberikan layanan yang lebih maksimal.

Fokus penelitian ini adalah bagaimana penerapan upah kerja di koperasi syariah BTM BiMU Sukrame Bandar Lampung dan bagaimana peran upah kerja dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis tentang penerapan upah kerja dan peran upah dalam meningkatkan kinerja karyawan di koperasi syariah BTM BiMU Sukrame Bandar Lampung.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, kemudian teknik pengumpulan data melalui wawancara, dan dokumentasi. Yang sampelnya adalah para karyawan koperasi syariah BTM BiMU Sukrame Bandar Lampung.

Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja yang baik apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar atau target kerja. Untuk melakukan bagus atau tidaknya kinerja seorang karyawan perlu dilakukan penilaian kinerja karyawan dalam perusahaan. Penilaian kinerja adalah suatu proses yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini merupakan salah satu cara koperasi syariah BTM BiMU untuk menilai para karyawannya, jika seorang karyawan memiliki hasil kerja yang maksimal dan memuaskan maka perusahaan akan memberikan apresiasi yang baik pula seperti bonus atau reward lainnya. Dengan diterapkannya upah yang sesuai dengan bonus atau reward lainnya kepada karyawan yang memiliki hasil kerja maksimal dan melebihi target, maka para karyawan koperasi syariah BTM BiMU akan lebih bersemangat lagi dalam memberikan loyalitas kerja kepada perusahaan. Kemudian yang paling penting adalah karyawan mampu berkomitmen kepada perusahaan dan tidak keluar dari perusahaan.

**Kata Kunci: Upah, Kinerja, dan Karyawan**





**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

*Alamat : Jalan Let Kol. H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung 35131 Tlp. 0721 7032 89*

---

**SURAT PERNYATAAN**

*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Lilik Eka Hermawan  
NPM : 1351020136  
Jurusan : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Analisis Penerapan Upah Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Koperasi Syariah BTM BiMU Sukarame Bandar Lampung”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka, apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Bandar Lampung, 12 September 2019

Penyusun

Lilik Eka Hermawan

NPM. 1351020136





**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

**Alamat : Jalan Let Kol. H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung 35131 Tlp. 0721 7032 89**

**PERSETUJUAN**

**Judul Skripsi : ANALISIS PENERAPAN UPAH KERJA DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI BTM  
BIMU SUKARAME BANDAR LAMPUNG**

**Nama : Lilik Eka Hermawan**  
**NPM : 1351020136**  
**Jurusan : Perbankan Syariah**  
**Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam**

**MENYETUJUI**

**Untuk dimunaqosahkan dan dipertahankan dalam siding Munaqosah  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri  
Raden Intan Lampung**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.S.I**  
**NIP. 198008012003121001**

**Fatih Fuadi, S.E.I., M.Si**  
**NIP. 19198512192015031006**

**Ketua**  
**Jurusan Perbankan Syariah**

**Dr. Erike Anggraini, M.E.Sv.**  
**NIP. 198208082011012009**





**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jalan Let Kol. H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung 35131 Tlp. 0721 7032 89

**PENGESAHAN**

**Judul Skripsi : ANALISIS PENERAPAN UPAH KERJA DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI BTM  
BIMU SUKARAME BANDAR LAMPUNG**

**Nama : Lilik Eka Hermawan**  
**NPM : 1351020136**  
**Jurusan : Perbankan Syariah**  
**Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam**

**TIM DEWAN PENGUJI**

**Ketua : A. Zuliansyah, M.M** (.....)

**Sekretaris : Ulul Azmi Mustafa, S.E.I., M.S.I** (.....)

**Penguji I : Muhammad Kurniawan, M.E.Sy** (.....)

**Penguji II : Fatih Fuadi, S.E., M.S.I** (.....)

**Dekan**  
**Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**



**Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.S.I**

NIP.198008012003121001



## MOTTO

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لَهَا لِنَبْلُوهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ﴿٧﴾

“Sesungguhnya Kami telah menjadikan apa yang di bumi sebagai perhiasan baginya, agar Kami menguji mereka siapakah di antara mereka yang terbaik perbuatannya” (QS.Al Kahfi: 7).<sup>1</sup>



---

<sup>1</sup> Departemen Agama RI, Al-Hikmah “*Al-quran dan Terjemahannya*”, (CV Penerbit Diponegoro, Bandung, 2010) h.504

## PERSEMBAHAN

*Alhamdulillahirobbil'alamin.* Dengan menyebut nama Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa, penuh cinta kasihnya yang telah memberikan saya kekuatan, dan telah menuntun dalam menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini kupersembahkan untuk :

1. Ayahku tersayang Bapak Gunarto dan Ibuku tercinta ibu Sumiyatin terimakasih yang tak terhingga ayah, ibu atas do'a, semangat, dukungan, kesabaran, nasihat dan kasih sayang yang kalian berikan hingga kini, semoga Allah selalu memberikan nikmat-Nya, kepada ayah ibu.
2. Adik-adukku Leva Juli Handayani dan Khanida Diah Afiansyah tersayang yang selalu menghiburku ketika penat datang dengan kelucuan-kelucuan kalian.
3. Keluarga besarku, keluarga bapak Kasbun(Alm) dan bapak Mijan (Alm) yang tak bisa ku sebutkan satu persatu, terimakasih atas do'a dan dukunganya selama ini, semoga Allah selalu memberikan nikmat-Nya kepada kalian semua.
4. Almamaterku tercinta Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang sangat saya banggakan, akan selalu saya jaga nama baiknya.

## **RIWAYAT HIDUP**

Saya Lilik Eka Hermawan, dilahirkan di Tugupapak pada tanggal 10 Juli 1995.

Anak pertama dari tiga bersaudara, pasangan Bapak Guntoro dan Ibu Sumuyatin.

1. Pendidikan pertama dimulai dari sekolah Dasar Negeri (SDN) 1 Tugupapak Kec. Semaka Kab. Tanggamus pada tahun 2000 sampai 2007.
2. Kemudian melanjutkan ke Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 1 Semaka Kec. Semaka Kab. Tanggamus pada tahun 2007 sampai 2010
3. Selanjutnya ke Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 1 Semaka Kec. Semaka Kab. Tanggamus dari tahun 2010 sampai 2013.





## KATA PENGANTAR

*Bissmilla hrirohmanirrohim*

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah S.W.T yang telah mencurahkan karunia dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang sederhana ini, sebagai persyaratan ujian munaqosyah guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam jurusan Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Shalawat dan salam semoga senantiasa terlimpahkan kepada Nabi Muhammad S.A.W sebagai pemimpin risyallah untuk menyelamatkan kehidupan umat manusia baik dunia maupun akhirat. Skripsi ini berjudul :Pengaruh Faktor Bagi Hasil, Gaya Hidup, dan Kelompok Referensi Terhadap Keputusan Nasabah Dalam Menggunakan Simpanan Mudharabah (Studi Pada BTM BiMU Sukarame Bandar Lampung)

Dalam penyelesaian skripsi ini, banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, dan pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.S.I. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan sumbangsih pemikiran kepada penulis.
2. Ibu Erike Anggraini, D.B.A. selaku ketua jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang

senantiasa mengarahkan dan member motivasi kepada penulis sehingga terselesaikan skripsi ini.

3. Bapak Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.S.I selaku pembimbing akademik dan pembimbing skripsi I yang telah banyak meluangkan waktu dan membimbing, mengarahkan, dan memotivasi hingga skripsi ini selesai.
4. Bapak Fatih Fuadi, S.E., M.Si. selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan bimbingan, mengarahkan, dan memotivasi hingga skripsi ini selesai.
5. Kepada seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama masa studi.
6. Kepada seluruh staff akademik dan pegawai perpustakaan yang memberikan pelayanan yang baik dalam mendapatkan informasi dan sumber referensi, data dan lain-lain.
7. Ibu Elly Kasim, S.E., Akt selaku Direktur Umum BTM BiMU Sukarame Bandar Lampung.
8. Bapak Rahmad Habibi, selaku Kepala Bagian Legal dan Keagamaan di BTM BiMU Sukarame Bandar Lampung
9. Bapak Ahsanal Huda, S.P selaku Manager HRD BTM BiMU Sukarame Bandar Lampung dan seluruh pegawai yang telah memberikan izin dan membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini.

10. Adik sepupuku yang sudah seperti adik kandungku Wahyu Puji Astuti, dan tanteku Puji Astuti serta oomku Cukup wicaksono yang telah menjadi orangtuaku dikota ini.
11. Sahabat-sahabatku, Riaqi Titis Wigati, Alfiah, Ayu Mustika Sari, Ermawati, Edi Handoko, Erwin Winarto, Cahyono, Dwi Nurcahyo. Terimakasih atas segala dukungan, motivasi, serta semangat dan perhatian yang sangat luarbiasa yang kalian berikan kepada penulis.
12. Sahabat-sahabatku keluarga besar Perbankan Syariah kelas B, yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu, terimakasih atas segala dukungan, motivasi, serta semangat dan perhatian yang sangat luarbiasa yang kalian berikan kepada penulis.
13. Teman-temanku angkatan 2013 perbankan syariah, terimakasih telah menjadi sahabat-sahabat yang baik, yang selalu memberikan warna baru dalam setiap harinya.
14. Sahabat-Sahabat KKN kelompok 52 dan mba Lela yang saya sayangi. Yang telah memberikan warna dalam perjalanan studi di UIN raden Intan Lampung.

Akhir kata, jika penulis ada kesalahan dan kekurangan dalam penulisan skripsi ini mohon maaf dan kepada Allah penulis mohon ampun dan perlindungan. Semoga tulisan ini bisa bermanfaat bagi semua.

Bandar Lampung, 23 Agustus 2019

Lilik Eka Hermawan  
NPM.1351020129

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING .....</b>	<b>iii</b>
<b>PENGESAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Penegasan Judul .....	1
B. Alasan Memilih Judul .....	2
C. Latar Belakang Masalah .....	4
D. Rumusan Masalah dan Batasan Masalah .....	9
E. Fokus Masalah .....	10
F. Tujuan Penelitian .....	10
G. Kegunaan Penelitian.....	11
H. Metode Penelitian.....	12
 <b>BAB II KERANGKA TEORI.....</b>	 <b>19</b>
A. Koperasi Syariah .....	19
1. Pengertian .....	19
2. Landasan Hukum Koperasi Syariah .....	23
3. Falsafah Koperasi Syariah .....	25

4. Peran dan Fungsi Koperasi Syariah.....	25
B. Upah Kerja.....	26
1. Devinisi Upah Menurut Konvensional.....	26
2. Upah Menurut Islam.....	29
3. Pengelolaan Upah.....	33
4. Komponen Upah .....	34
5. Proses Penentuan Upah.....	36
6. Faktor-Faktor yang dipertimbangkan dalam Penentuan Upah .....	38
7. Prinsip Pemberian Upah dalam Konsep Islam.....	40
C. Konsep Kinerja .....	41
1. Pengertian Kinerja.....	41
2. Tujuan Penilaian Kinerja .....	42
3. Manfaat Penilaian Kinerja .....	44
4. Faktor-faktor Penilaian Kinerja.....	45
5. Metode Pengukuran Kinerja .....	46
6. Dasar Hukum Kinerja.....	49
<b>BAB III PENYEJIAN DATA .....</b>	<b>51</b>
A. Gambaran Umum Baitut Tamwil Muhammadiyah (BTM) BiMU Bandar Lampung.....	51
1. Sejarah Singkat Berdirinya BTM BiMU Bandar Lampung .....	51
2. Visi, Misi dan Tujuan BTM BiMU .....	52
3. Lokasi dan Wilayah BTM BiMU.....	53
4. Struktur Organisasi BTM BiMU.....	53
5. Uraian Fungsi dan Tugas Pengurus dan Pengelola BTM BiMU ...	54
6. Produk dan Jasa yang Ditawarkan BTM BiMU .....	58
B. PENERAPAN UPAH.....	62
1. Analisis Jabatan.....	62
2. Evaluasi Jabatan .....	63

3. Survei Upah.....	64
4. Penentuan Tingkat Upah.....	64
C. Data Penelitian.....	65
1. Penerapan Upah Karyawan di BTM BiMU.....	65
2. Kinerja Karyawan.....	68
<b>BAB IV ANALISIS DATA .....</b>	<b>72</b>
A. Proses penerapan atau penentuan upah kerja karyawan di Koperasi Syariah BTM BiMU Sukarame Bandar Lampung .....	72
B. Peran upah dalam meningkatkan kinerja karyawan di BTM BiMU Sukarame Bandar Lampung .....	75
C. Peran upah dalam meningkatkan kinerja karyawan menurut perspektif Islam .....	79
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>82</b>
A. Kesimpulan.....	82
B. Saran.....	84
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>85</b>
<b>LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR TABEL

Table 1.1 Data Jumlah Karyawan Koperasi Syariah BTM BiMU.....	9
Tabel 1.2 Data Besaran Upah Karyawan per Jabatan.....	65
Table 1.3 Data Persentase Pemberian Bonus.....	66
Table 1.4 Data Kantor Cabang dan Kantor Kas.....	70



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Struktur organisasi BTM BiMU .....	54
---	----



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Surat Permohonan Izin PraRiset

Lampiran 2: Surat Izin PraRiset

Lampiran 3: Surat Permohonan Riset

Lampiran 5: Surat Riset

Lampiran 6: Surat Keterangan Magang

Lampiran 7: Surat Keterangan Wawancara



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Penegasan Judul**

Sebagai kerangka awal sebelum penulis menguraikan pembahasan lebih lanjut, terlebih dahulu akan di jelaskan istilah dalam skripsi ini untuk menghindari kekeliruan bagi pembaca yang tertuang dalam penegasan judul. Oleh karena itu diperlukan adanya pembatasan arti kalimat dalam skripsi ini, dengan harapan memperoleh gambaran yang jelas dari makna yang di maksud. Penelitian yang akan dilakukan ini berjudul :”**Analisis Penerapan Upah Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di BTM BiMU Sukarame Bandar Lampung**”

Adapun beberapa istilah yang perlu penulis uraikan yaitu sebagai berikut :

1. Analisis, adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa (karangan, perbuatan, dan sebagainya) untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya (sebab-musabab, duduk perkaranya, dan sebagainya). Analisis bias berarti penguraian suatu pokok atas berbagai bagiannya dan penelaah bagian itu sendiri serta hubungan antar bagian untuk memperoleh pengertian yang tepat dan pemahaman arti secara keseluruhan.<sup>1</sup>
2. Upah didefinisikan, sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan financial langsung yang dibayarkan kepada

---

<sup>1</sup>Pengertian Analisis, (On-line), tersedia di [kbbi.web.id](http://kbbi.web.id), KBBI *online*, Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, Kemendikbud.(15 November 2017)

karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.<sup>2</sup>

3. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi.<sup>3</sup>
4. Koperasi Syariah dalam fiqh Islam dikenal dengan *Syirkah Ta'awuniyyah* atau semakna dengan *Al-Ikhtilat*, yaitu perserikatan atau perkongsian dalam ekonomi yang berorientasi kepada kebersamaan. Adapun dilihat dari segi istilah, koperasi adalah akad antara orang-orang untuk berserikat modal dan keuntungan.<sup>4</sup>
5. BTM (Baitut Tamwil Muhammadiyah) adalah pendekatan baitul tamwil muhammadiyah, yaitu lembaga keuangan mikro yang beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip syariah, artinya semua transaksi keuangan dilakukan dengan akad sesuai dengan syariat islam.<sup>5</sup>

Berdasarkan penegasan dari istilah dalam judul di atas dapat di pahami bahwa maksud dari judul ini secara keseluruhan adalah **“Analisis Penerapan Upah kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan di Koperasi Syariah BTM BiMU sukrame Bandar Lampung”**.

---

<sup>2</sup>Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala, “*Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan*”, (Jakarta: Rajawali PERS). h.759

<sup>3</sup>Irfan Fahmi, “*Manajemen Kinerja (Teori dan Aplikasi)*”, Bandung: Alfabeta. h.2

<sup>4</sup>*Undang-Undang Perkoperasian Nomor 25 Tahun 1992 Pasal 1*, Cet.I (Yogyakarta: Pustaka Yustia, 2007), h.12

## **B. Alasan Memilih Judul**

Ada beberapa hal mendasar yang menjadi alasan dipilihnya judul penelitian ini, alasan tersebut adalah sebagai berikut :

### **1. Secara Objektif**

- a. Bagi penulis ingin mengetahui bagaimana penerapan upah dalam meningkatkan kinerja karyawan BTM BiMU Sukarame Bandar Lampung.
- b. BTM BiMU yang berada di Surame ini merupakan kantor pusat yang memiliki banyak cabang di kota Bandar Lampung, Oleh karena itu lokasi ini sangat mendukung peneliti untuk melakukan penelitian karena dapat menjangkau data publikasi dengan maksimal.

### **2. Secara Subjektif**

- a. Penelitian ini dirasa mampu untuk diselesaikan oleh penulis, mengingat adanya ketersediaan bahan literatur yang cukup memadai serta data dan informasi lainnya yang berkaitan dengan penelitian baik data sekunder dan data primer memiliki kemudahan akses serta akses letak objek penelitian mudah dijangkau oleh penulis.
- b. Judul yang diajukan sesuai dengan bidang keilmuan yang sedang penulis pelajari saat ini, yakni berhubungan dengan jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.



### C. Latar Belakang

Dalam era perdagangan bebas menyebabkan persaingan yang sangat ketat di segala bidang. Ancaman persaingan internasional, kondisis ekonomi yang tidak menentu dan semakin panasnya suhu politik yang berakibat bagi kestabilan Negara. Hal tersebut merupakan factor eksternal yang menyebabkan perusahaan mencari tenaga kerja secara selektif untuk dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Apalagi Indonesia memiliki jumlah penduduk yang sangat besar dan jumlah tenaga kerja yang sangan banyak, hal ini menjadi masalah yang perlu dihadapi.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Republik Indonesia (BPS RI), pada tahun 2018 Negara Indonesia memiliki jumlah penduduk 266,79 juta jiwa. Dengan jumlah penduduk yang tinggi, tetapi daya dukung ekonomi yang terbatas, tingkat pendidikan yang rendah, produktivitas yang rendah, dan kinerja yang masih rendah inilah yang menjadi permasalahan ketenagakerjaan di Indonesi hingga saat ini. Produktivitas tenaga kerja merupakan sampai sejauh mana manusia, atau angkatan kerja (tenaga kerja) dipergunakan dengan baik dalam suatu proses produksi untuk memperoleh output yang diinginkan. Dengan demikian dibutuhkan tenaga kerja professional supaya perusahaan dapat melakukan kegiatan secara maksimal meskipun peralatan modern sudah tersedia.

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tujuan individu, oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam pencapaian tujuan individu baik secara materiil

maupun non materiil atau dalam kata lain untuk memenuhi kebutuhan secara jasmani maupun rohani dan memiliki nilai ibadah sehingga termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya karena selalu diawasi oleh Allah SWT. Dalam surat Al-Mulk ayat 15, Allah berfirman:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ ۚ وَإِلَيْهِ  
النُّشُورُ ﴿١٥﴾

**Artinya :** “Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah disegala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezkiNya. dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan”.  
(QS.Al-Mulk : 15).<sup>6</sup>

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuanmisi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi. Usaha yang dilakukan oleh perusahaan lembaga keuangan syariah untuk meningkatkan produktivitas kerja oleh organisasi sangat bergantung dari pemanfaatan sumberdaya yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Salah satu sumberdaya organisasi yang paling berperan penting adalah sumberdaya manusia atau sumberdaya insani dalam organisasi syariah. Oleh karena itu dengan mempertimbangkan peran pentingnya sumberdaya insani, perusahaan dituntut mampu memperhatikan faktor-faktor yang mampu meningkatkan kinerja sumberdaya insani. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu,

---

<sup>6</sup>Departemen Agama RI, Al-Hikmah “Al-quran dan Terjemahannya”, (CV Penerbit Diponegoro, Bandung, 2010) h.563

cakap, dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.<sup>7</sup>

Tapi juga sumberdaya insani tidak saja sebagai salah satu faktor produksi, tapi juga tenaga kerja harus mendapatkan prioritas untuk dipenuhi kebutuhan hidupnya dengan memberikan upah yang layak, sehingga dapat bekerja dengan baik dan sesuai dengan tujuan yang diinginkan perusahaan. Salah satu tujuan perusahaan jasa lembaga keuangan syariah adalah meningkatkan produktivitas para tenaga kerja agar mampu memberikan jasa yang lebih banyak dan bermanfaat bagi para anggota/nasabah.

Tenaga kerja atau sumberdaya insani akan dapat bekerja dengan baik apabila ada faktor pendorong yang diberikan perusahaan kepadanya sebagai kompensasi atas kinerjanya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya yang disebut juga dengan upah dalam perusahaan. Upah sebagai salah satu indikator produktivitas tenaga kerja yang sering digunakan, sedangkan indikator kualitas sumberdaya insani seperti spiritual adalah kebutuhan minimum. Upah juga diibaratkan sebagai output produksi menggambarkan produktivitas seseorang, sedangkan kebutuhan fisik minimum adalah input minimal yang harus dipenuhi seseorang agar mempunyai kualitas yang baik dan akhirnya dapat memberikan layanan yang lebih maksimal.<sup>8</sup>

Salah satu sarana untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam menciptakan kualitas kerja yang baik adalah upah atau gaji. Upah merupakan factor esensial dan dominan yang memungkinkan seseorang mau bekerja untuk

<sup>7</sup>Teman Koesmono, *Op. Cit.* hlm. 760.

<sup>8</sup>Mursal, "Hubungan Upah dan Jam kerja terhadap Produktivitas Industri Kopi Nur Kerinci". *Jurnal Syariah dan Ekonomi Islam STAIN Kerinci* 13.1 (2015), hlm.85

kepentingan organisasi atau perusahaan. Upah merupakan suatu penerimaan sebagai balas jasa atau imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja suatu pekerjaan atau jasa yang telah ada dan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan suatu kegiatan produksi. Upah yang kurang sering menjadi alasan karyawan melakukan pekerjaan kurang maksimal atau bahkan *resign* (mengundurkan diri) karena beban pekerjaan yang terlalu berat dan tidak sesuai dengan imbalan upah yang didapatkan. Karenanya penerapan upah yang tepat dan sesuai dengan beban pekerjaan menjadi nilai utama produksi perusahaan selain produk/jasa pelayanan yang dijual. Upah dan kompensasi lainnya yang didapatkan para karyawan agar menjadi pendorong kualitas kinerja yang diterima organisasi, dengan pencapaian target yang terencanakan akan menjadikan kualitas organisasi untuk mendapatkan kepercayaan nasabah/anggota dalam organisasi lembaga keuangan.

Perbankan adalah segala sesuatu lembaga perekonomian yang menyangkut tentang bank syariah dan unit usaha syariah, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usaha lainnya. Dan produk yang ditawarkan dalam perbankan syariah sudah tentu yang berhubungan dengan keuangan pada masyarakat luas. Lembaga keuangan bukan hanya perbankan saja tetapi ada lembaga keuangan lainnya selain perbankan/bank. Salah satunya adalah lembaga keuangan non bank yaitu lembaga keuangan yang dalam menjalankan intermediasinya tidak diizinkan menghimpun dana dan menyalurkan dana dalam bentuk tabungan (lembaga keuangan non depository) salah satunya adalah koperasi simpan pinjam dan pembiayaan syariah.

Istilah simpan pinjam dan pembiayaan syariah atau baitul mal watamwil (BMT) belum banyak dikenal oleh masyarakat. Masyarakat lebih mengenal BMT (Baitul mal wa tamwil) dari KSPPS. BMT-BMT di Indonesia sebelummuncul KSPPS, banyak yang berbadan hukum koperasi dan menanamkandirinya Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) KEMENKOM UKM membuat surat edaran agar BMT yang berbadan hukum koperasi dan menanamkandirinya KJKS supaya beralih menjadi koperasi. KSPPS adalah koperasi yang kegiatan usahanya simpan, pinjam, dan pembiayaan sesuai syariah.

BTM BiMU secara oprasionalnya sebenarnya sama saja dengan BMT karena sama-sama berbadan hukum KSPPS, hanya saja BTM benaung dibawah Majelis Ekonomi (ME) Muhammadiyah Wilayah Lampung. Sejak dioprasionalkan sampai saat ini BTM memiliki beberapa kantor cabang dan kantor kas di beberapa tempat. Untuk saat kantor kas BTM BiMU memfokuskan di pasar-pasar tradisional dan para anggotanya adalah para pedagang pasar.

Koperasi syariah BTM BiMU memiliki 17 kantor oprasional yaitu satu kantor pusat, dua kantor cabang, tiga kantor cabang pembantu dan sebalas kantor kas. BTM BiMU juga memiliki 69 orang karyawan keseluruhan, namun yang berada dikantor sukarama 19 orang karyawan dengan 17 orang karyawan kantor pusat dan 2 karyawan di kantor kas pasar temple Sukarama.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Dokumentasi, *Baitut Tamwil Muhammadiyah*, 19 Juni 2018

**Table I**  
**Jumlah Karyawan BTM BiMU**

No	Karyawan	Jumlah
1	Karyawan kantor pusat	17
2	Karyawan kantor kas pasar tempel	2
3	Jumlah karyawan	19

*Sumber: Data Primer (diolah) 2018*

Berdasarkan jumlah karyawan dan perkembangan kantor di beberapa tempat seperti yang dijelaskan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan menelaah lebih lanjut mengenai penerapan pengupahan dan kinerja karyawan, dan dalam penelitian ini peneliti mengambil objek di Lembaga Keuangan Syariah KSPPS BTM BiMU dengan judul **“Analisis Penerapan Upah Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di BTM BiMU Sukarame Bandar Lampung”**.

#### **D. Rumusan Masalah**

Untuk menghindari pembiasan dan pelebaran dalam pembahasan ini, maka dirasa perlu untuk membatasi dan menentukan rumusan masalah, agar menghasilkan pengetahuan yang lebih mendalam dan terperinci. Berdasarkan latar belakang dan penegasan judul yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah yang akan disajikan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana penerapan upah di koperasi syariah BTM BiMU Sukarame Bandar Lampung ?



2. Bagaimana peran upah dalam meningkatkan kinerja karyawan di BTM BiMU Sukarama Bandar Lampung ?
3. Bagaimana peran upah dalam meningkatkan kinerja karyawan menurut perspektif Islam?

#### **E. Fokus Masalah**

Untuk memperjelas ruang lingkup masalah yang akan dibahas dan agar penelitian dilakukan secara fokus maka terdapat batasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan berkaitan dengan Analisis penerapan upah dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini hanya difokuskan pada cara Koperasi Syariah BTM BiMU menerapkan manajemen upah untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Responden dalam penelitian ini diambil dari pihak koperasi syariah BTM BiMU Sukarama Bandar Lampung yang bersangkutan.

#### **F. Tujuan Penelitian**

Setiap penelitian yang dilakukan tentunya mempunyai sasaran yang hendak dicapai atau apa yang menjadi tujuan penelitian tentunya jelas diketahui sebelumnya. Suatu riset dalam ilmu pengetahuan empiris bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu ilmu pengetahuan itu sendiri. Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui penerapan upah di Koperasi syariah BTM BiMU Sukarame Bandar Lampung.
- b. Untuk mengetahui peran upah dalam meningkatkan kinerja karyawan di BTM BiMU Sukarame Bandar Lampung.

### **G. Kegunaan Penelitian**

Selanjutnya apabila penelitian ini berhasil dengan baik, duharapandapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, baik digunakan secara teoritis maupun praktis, adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Kegunaan teoritis
  - a. Diharapkan dari hasil penelitian ini dijadikan masukan atau gagasan bagi pengembangan kajian teoritis upah dan kinerja secara umum, khususnya dibidang koprasi, perbankan kan lembaga keuangansyariah lainnya.
  - b. Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah wawasan ataupun pengetahuan yang terkait dengan pengembangan aspek-aspek lembaga keuangan islam sebaga salah satu konsentrasi di jurusan perbankan syariah.
2. Secara praktisi
  - a. diharapkan dari penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan atau masukan yang sangat berharga bagi pengembangan dankemajuan bagi

koperasi syariah BTM BiMU Sukrame Bandar Lampung dalam pemberian upah dan pencapaian kinerja.

- b. Dapat memberikan input khususnya bagi Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, dan bagi pendidikan pada umumnya.
- c. Dapat memberikan pengetahuan bagi penulis pribadi sebagai sarajana lulusan perguruan tinggi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, yang tentu nantinya akan terjun kedalam dunia nyata di tengah-tengah masyarakat dengan segudang masalah yang ada didalamnya.

## **H. Metode Penelitian**

Agar dalam penelitian dan penulisan skripsi ini terlaksana dengan objektif dan ilmiah serta hasil yang optimal, maka diperlukan adanya rumusan-rumusan bertindak serta berfikir menurut aturan-aturan yang ilmiah. Yang disebut, Metode adalah proses atau prinsip dan tatacara memecahkan suatu masalah, sedangkan Penelitian adalah pemeriksaan secara hati-hati, tekun dan tuntas terhadap suatu gejala untuk menambah pengetahuan manusia.<sup>10</sup> Maka metode penelitian adalah tatacara bagaimana suatu penelitian dilaksanakan. Metode penelitian berbicara mengenai tatacara pelaksanaan penelitian, sedangkan prosedur penelitian membicarakan urutan kerja penelitian dan teknik penelitian membicarakan alat-alat yang digunakan

---

<sup>10</sup>Soejono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI, 1998, h.6

dalam mengukur atau mengumpulkan data penelitian. Dengan demikian, metode penelitian melingkupi prosedur dan teknik penelitian.<sup>11</sup>

## 1. Jenis dan sifat Penelitian

### a. Jenis penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Adapun yang dimaksud metode kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat deskriptif, dan analisis penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.<sup>12</sup>

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang dilakukan dengan sistematis dan metodis untuk mengungkapkan data yang ada pada penelitian atau suatu penelitian yang dilakukan dalam kancan yang sebenarnya.<sup>13</sup> Berdasarkan jenisnya, penelitian ini ini berupa suatu kejadian yang terjadi dilapangan atau dalam kondisi yang sebenarnya. Adapun data yang akan digalidan diangkat dari lokasi penelitian yaitu Koperasi syariah BTM BiMU Sukarame Bandar Lampung.

---

<sup>11</sup>Iqbal Hasan, *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002. hlm. 10.

<sup>12</sup>Sugiono, *metode penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan r&d*, Alfabeta, bandung, 2009. hlm.9.

<sup>13</sup>Sapari Imam Asyari, *Suatu Petunjuk Praktek Metodologi Penelitian Sosial*, Usaha Nasional, Saurabaya, 1982. hlm.22.

Selain itu peneliti juga menggunakan penelitian kepustakaan (*library research*) yaitu penelitian yang diadakan pada kepustakaan dengan cara mengumpulkan buku-buku literature yang diperlukan dan mempelajarinya.<sup>14</sup> Dalam penelitian ini study yang dilakukan menggali data yang ada di Koperasi syariah BTM BiMU Sukarame Bandar Lampung.

b. Sifat penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu penelitian yang bersifat memaparkan dan bertujuan untuk memperoleh gambaran (*deskripsi*) lengkap tentang suatu yang sedang diteliti, dan apabila penelitian bermaksud mengetahui keadaan sesuatu mengenai apa dan bagaimana, berapa banyak, sejauh mana dan sebagainya maka penelitiannya bersifat deskriptif, yaitu menjelaskan atau menerangkan peristiwa.<sup>15</sup>

## 2. Subjek dan Objek Penelitian

a. Subjek penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Koperasi syariah BTM BiMU Sukarame Bandar Lampung.

b. Objek penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah tentang bagaimana penerapan upah dalam meningkatkan kinerja para karyawan.

---

<sup>14</sup>*Ibid.* hlm.22.

<sup>15</sup>Suharsimi Arikonto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi, Reinika Cipta, Jakarta, 1998. hlm.117.

### 3. Sumber Data

Pada penelitian ini penulis mengumpulkan data atau informasi dengan cara membaca, mengutip, dan menyusunnya berdasarkan data-data yang telah diperoleh. Dalam penulisan skripsi ini data yang diperoleh berasal dari data primer dan data skunder.

#### a. Data primer

Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perorangan seperti hasil dari wawancara. Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh organisasi yang menerbitkan atau yang menggunakannya.<sup>16</sup> Dalam hal ini data primer dalam penelitian ini diperoleh dari lapangan atau lokasi penelitian tentang Analisis penerapan upah kerja dalam meningkatkan kineja karyawan di Koperasi Syariah BTM BiMU Sukarame Bandar Lampung.

#### b. Data sekunder

Data yang didapat dari literature yang tersedia dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Misalnya buku-buku yang berkaitan, dokumen laporan-laporan, jurnal penelitian dan artikel yang masih berkaitan dengan materi penelitian.

---

<sup>16</sup>Soeratno dan Lincolin, *Metode Penelitian untuk Ekonomi dan Bisnis*, Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 1990, h. 76.

#### 4. Metode Pengumpulan Data

##### a. Metode wawancara

Wawancara (interview) ialah Tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih secara langsung. Penelitian ini merupakan proses untuk memperoleh informasi dengan cara Tanya jawab secara tatapmuka antara peneliti (sebagai pewawancara dengan atau tidak menggunakan pedoman wawancara) dengan subjek yang diteliti. Peneliti memberikan kebebasan kepada subjek untuk menjawab pertanyaan sesuai maksud mereka.<sup>17</sup>

Dalam penelitian ini wawancara dilakukan secara terbuka, yaitu wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya.<sup>18</sup> Peneliti melakukan wawancara secara terbuka dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang tidak dibatasi jawabanya oleh para responden, yaitu karyawan Koparsi syarish BTM BiMU Sukarame Bandar Lampung.

##### b. Metode dokumentasi

Dokumentasi adalah pengumpulan data melalui peninggalan tertulis berupa arsip-arsip dan juga termasuk buku-buku tentang teori-teori, pendapat, dalil, atau hukum-hukum dan sebagainya yang

---

<sup>17</sup>V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Baru Perss, 2014. h. 31.

<sup>18</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2014. h. 233

berhubungan dengan masalah penyelidikan.<sup>19</sup> Adapun pelaksanaan metode ini adalah dengan mencatat data yang ada pada dokumen-dokumen, buku peedonan arsip yang ada di BTM BiMU Sukarame Bandar Lampung.

## 5. Metode Analisa data

Metode analisis adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data kedalam pola, kategori dan suatu uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan, tahap ini merupakan tahap yang sangat penting dan menentukan.<sup>20</sup> Untuk kepentingan analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Dalam konsepsi penelitian deskriptif kualitatif, peneliti berusaha memotret peristiwa dan kejadian yang menjadi pusat perhatiannya kemudian digambarkan atau dilukiskan apa adanya.

Kemudian semua data yang terkumpul diolah secara sistematis dengan menggunakan pola berfikir deduktif yaitu pola berfikir yang berangkat dari pengetahuan yang sifatnya umum dan bertitik tolak pada pengetahuan yang umum hendak menilai kejadian yang khusus.

## 6. Metode Pengolahan Data

Data yang diperoleh dari hasil wawancara dan dokumentasi penulis himpun kemudian diolah dengan langkah-langkah sebagai berikut:

---

<sup>19</sup>Hadari Nawawi, *Metodologi Penelitian Bidang Sosial*, Gajahmada, Universitas Perss: Jakarta, 1988. h.13.

<sup>20</sup>Koentjayaningrat, *Metode Pendidikan Masyarakat*, Jakarta: Bumi Aksara, 1986, h. 270.



- a. Editing, yaitu pengecekan atau pengoreksian data yang telah dikumpulkan karena kemungkinan data yang masuk tidak logis dan meragukan.
- b. Klarifikasi, yaitu penggolongan data-data yang sesuai dengan jenisnya.
- c. Interpretasi, yaitu memberikan penafsiran terhadap hasil data yang telah dihimpun sehingga memudahkan penulis untuk menganalisa dan menarik kesimpulan.<sup>21</sup>



---

<sup>21</sup>Noeng Mujaher, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta: Reka Sarasin, 1990. h.

## BAB II

### KERANGKA TEORI

#### A. KOPERASI SYARIAH

##### 1. Pengertian

Dilihat dari segi bahasa, secara umum koperasi berasal dari kata latin yaitu, “*cum*” yang berarti “*dengan*” dan “*apareri*” yang berarti “*bekerja*”. Dari dua kata ini dalam bahasa inggris dikenal dengan istilah “*co*” dan “*operation*” yang dalam bahasa belanda disebut dengan istilah “*cooperation veregening*” yang berarti bekerja sama dengan orang lain untuk mencapai satu tujuan tertentu.<sup>1</sup>

Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan, sebagai yang dimaksud dalam undang-undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang perkoperasian. Koperasi simpan-pinjam dan pembiayaan syariah selanjutnya disingkat menjadi KSPPS adalah koperasi yang melaksanakan kegiatan usahanya hanya usaha simpan-pinjam sesuai prinsip syariah dan mengelola zakat, infaq/sedekah, dan wakaf sebagai bagian dari kegiatan koperasi yang bersangkutan.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> R.T. Sutantya Rahardja Hadikusuma, “*Hukum Koperasi Indonesia*,” Cet.II (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), h.110

<sup>2</sup> Menteri Koprasi, *Pedoman Akuntansi Usaha Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah oleh Koprasi*, KEMENKOP Nomor 14/Per/M.KUKM/IX/2015.

Koperasi dalam fikih Islam dikenal dengan *Syirkah Ta'awuniyyah* atau semakna dengan kata *Al-Ikhtilat*, yaitu perserikatan atau perkongsian dalam ekonomi yang berorientasi kepada kebersamaan.<sup>3</sup> Adapundilihat dari segi Istilah, koperasi adalah akad antara orang-orang untuk berserikat modal dan keuntungn. Jejak koperasi berdasarkan prinsip syariahtelah ada sejak abad III Hijriah di Timur tengah dan Asia Tengah. Bahkan, secara teoritis telah dikemukakan oleh filosof Islam Al-Farabi, As-Syarakhsi dalam *Al-Mabsuth*, sebagaimana dinukilkan oleh M.Nejatullah Siddiqi dalam *Partnership and Profit Sharing in Islamic Law*, ia meriwayatkan bahwa Rasulullah saw, pernah ikut dalam suatu kemitraan usaha semacam koperasi.

Determinasi institusional badan usaha koperasi dalam perspektif yuridis konstitusional di atas, secara esensial banyak mengandung aspek-aspek yang menjadi titik taut dengan prinsip syariah dalam kegiatan usaha perkoperasian. Bahkan, hampir secara totalitas memiliki kesamaan prinsip yang justru bersenyawa dengan system operasional prinsip syariah. Secara esensial titik temu dimaksud lain terletak pada, sebagai berikut :

- a. Eksistensi badan usaha koperasi sebagai suatu konsep system gerakan ekonomi kerakyatan sebagai usaha bersama berdasar atas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi, secara eksklusif berperan dalam membangun dan mengembangkan kemampuan potensial ekonomi dan memajukan

---

<sup>3</sup>Ershan Selesa, "Analisis kebijakan pemerintah Tentang Koperasi Syariah ditinjau Dari Perspektif Islam", *Skripsi Muamalah Hukum Syariah*, Jakarta: 2008. h.49

kesejahteraan anggotanya, ekonomi dan sosial masyarakat yang maju, adil dan makmur.

- b. Karakteristik badan usaha koperasi tidak sekedar menjadi persekutuan orang, melainkan sangat potensi untuk dapat dikembangkan menjadi persekutuan sosial dan modal.
- c. System pengelolaan usaha berdasrkan prinsip open *manajemen*.
- d. Kontruksi skim permodalan yang meniscayakan keikutsertaan seluruh anggotanya sebagai pilar utama usaha pemupukan modal, selain tetap mumungkinkan skimpermodalan berasal dari pinjaman dan penyertaan.
- e. System pemberian jasa terbatas terhadap modal dan system pembagian sisa hasil usaha yang dilakukan secara adil sebanding dengan besarnya jasa usaha masing-masing anggota.
- f. Spesifikasi kegiatan usaha yang berkaitan langsung dengan kepentingan anggota, untuk meningkatkan usaha dan kesejahteraan anggota selain tetap diniscayakan melakukan layanan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dengan menjalankan kegiatan usaha disegala bidang kehidupan ekonomi rakyat.<sup>4</sup>

Secara garis besar antara koperasi konvensional dan koperasi syariah mempunyai pengetahuan yang sama, yaitu:

- a. Badan usaha / lembaga (untuk kerjasama)
- b. Terdiri dari anggota
- c. Mempunyai landasan hukum

---

<sup>4</sup> *Ibid*.h.50

d. Tidak ada paksaan

e. Modal bersama berdasarkan profit and loss sharing.<sup>5</sup>

Perbedaan antara koperasi syariah dan koperasi konvensional

*Pertama*, koperasi syariah/koperasi dalam Islam belum memiliki hukum formal atau material. Belum ada yurisprudensinya berdasarkan fikih sosial yang berkembang di Indonesia.

*Kedua*, perbedaan pokok antara Koperasi Simpan Pinjam (KJK) dengan Koperasi Simpan Pinjam Syariah atau Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) adalah adanya larangan untuk membayar dan menerima bunga pada KJKS/UJK Syariah. Karena bunga melekat pada pinjaman, maka KJKS tidak menggunakan skema pinjaman dalam penyaluran dananya. Pinjaman hanya digunakan sebagai aktivitas sosial tanpa meminta imbalan, karena setiap pinjaman yang disertai dengan imbalan adalah riba.

*Ketiga*, dalam menanggung resiko perbedaan antara keduanya yaitu jika pada Koperasi Konvensional menerapkan bahwa resiko dalam menjalankan usaha berada pada anggota, dan tidak ikut menanggung kerugian jika usahanya merugi, maka pada Koperasi Syariah lembaga ikut menanggung dan berbagi kerugian kepada anggotanya yang usahanya mengalami kerugian secara proposional.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Siti Irma Fatimah, “Analisis Strategi Koperasi Pondok Pesantren dan Pemberdayaan Ekonomi Rakyat; Study pada Kopontren Al-Iklas Subang”, (Skripsi Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta: 2005), h.78

<sup>6</sup> *Ibid.* h.79

## 2. Landasan Hukum Koperasi Syariah

Landasan hukum koperasi syariah merupakan pedoman dalam menentukan arah, tujuan, peran, serta kedudukan koperasi terhadap pelaku-pelaku ekonomi lainnya didalam system perekonomian. Adapun yang menjadi landasan hukum koperasi syariah sebagai lembaga ekonomi syariah lainnya yakni mengacu pada system ekonomi syariah itu sendiri, yaitu:

a. Koperasi syariah berlandaskan Al-Quran dan as-Sunah yaitu sesuai dengan sistem koperasi syariah itu sendiri.

- 1) Saling tolong menolong (Ta'awun) dan saling menguatkan (Tafakul)
- 2) Mensejahterakan anggotanya sesuai dengan norma dan moral islam
- 3) Menciptakan persaudaraan dan keadilan bagi sesame anggota
- 4) Sebagai suatu sarana pendistribusian pendapatan dan kekayaan yang merata sesame anggota berdasarkan kontribusinya.

Sebagaimana Firman Allah yang dijelaskan dalam Al-quran Surah Al-Ma'idah ayat 2 (dua) berikut ini:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَحِلُّوا شَعَائِرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ وَلَا  
الْقُلُوبَ وَلَا ءَامِينَ الْبَيْتِ الْحَرَامَ يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّن رَّبِّهِمْ وَرِضْوَانًا وَإِذَا حَلَلْتُمْ  
فَأَصْطَادُوا وَلَا تَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ أَن صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ  
أَن تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ  
وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ۝

**Artinya:** Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu melanggar syi'ar-syi'ar kesucian Allah, dan jangan (melanggar kehormatan) bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) hadyu (hewan-hewan

*kurban), dan Qalaid (hewan-hewan kurban yang diberi tanda), dan jangan (pula) mengganggu orang-orang yang mengunjungi Baitulharam; mereka mencari karunia dan keridaan Tuhannya. Tetapi apabila kamu telah menyelesaikan ihram, maka bolehlah kamu berburu. Jangan sampai kebencian(mu) kepada suatu kaum karena mereka menghalang-halangi dari Masjidilharam mendorongmu berbuat melampaui batas (kepada mereka). Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sungguh, Allah sangat beratsiksa-Nya.[QS. Al-Ma'idah: Ayat 2]*<sup>7</sup>

- b. Koperasi syariah berdasarkan pancasila yaitu Ketuhanan yang maha Esa, peri kemanusiaan, kebangsaan, kedaulatan rakyat dan keadilan social-harus dijadikan dasar serta dilaksanakan dalam kehidupan koperasi, karena sila-sila tersebut memang menjadi sifat dan tujuan koperasi dan selamanya merupakan aspirasi anggota-anggota koperasi.
- c. Koperasi syariah berlandaskan Undang-Undang Dasar 1995 pasal 33 Ayat 1 Yang menyatakan bahwa perekonomian Indonesia disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas dasar kekeluargaan. Dalam penjelasan pasal ini menyatakan bahwa kemakmuran masyarakat sangat diutamakan bukan kemakmuran orang perseorangan.
- d. Koperasi syariah berlandaskan ketaqwaan dan kesadaran pribadi yaitu dengan saling dorong mendorong, hidup menghidupi, serta saling awas mengawasi.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Departemen Agama RI, Al-Hikmah "Al-quran dan Terjemahannya", (CV Penerbit Diponegoro, Bandung, 2010) h. 106

<sup>8</sup> Sutarso dan ED. Damanik, "Peraturan perundang-undangan koperasi Indonesia", Departemen Perdagangan dan Koperasi Direktorat Jendral Koperasi, hlm. 223

### 3. Falsafah Koperasi syariah

Falsafah adalah keyakinan terhadap nilai-nilai yang menjadi persoalan suatu tujuan dan dipakai sebagai pandangan hidup. Koperasi syariah yang mempunyai basis kegiatan ekonomi rakyat dengan falsafah “Dari anggota, oleh anggota, untuk anggota” maka konsep pemasaran pada koperasi syariah merupakan falsafah usaha yang menyatakan bahwa banyaknya transaksi yang terjadi adalah syarat utama bagi kelangsungan sebuah koperasi syariah.<sup>9</sup>

### 4. Peran dan Fungsi Koperasi Syariah

Pada koperasi konvensional lebih diutamakan mencari keuntungan untuk kesejahteraan anggota, baik dengan cara tunai ataupun dengan membungakan uang yang ada pada anggota dengan tanpa melihat kondisi hasil utama atas penggunaan uang yang dipinjam, sedangkan pada koperasi syariah hal ini tidak dibenarkan, karena setiap transaksi (*tasharruf*) didasarkan atas penggunaan yang efektif apakah untuk pembiayaan ataupun kebutuhan sehari-hari, kedua hal tersebut diperlukan secara berbeda.<sup>10</sup>

Untuk usaha produktif, misalnya anggota mau berdagang maka dapat menggunakan prinsip bagi hasil (*Musyarokah* atau *Mudharabah*) sedangkan untuk pembelian alat transportasi ataupun alat-alat lainnya dapat menggunakan prinsip jual-beli (*Murabahah*)

---

<sup>9</sup> <http://muhsyodiq.wordpress.com/2009/08/12/koperasi-syariah>:10.30/02/12/20018

<sup>10</sup> Nur S.Buchori, Op.Cit, hlm.23



## B. UPAH KERJA

### 1. Devinisi Upah Menurut Konvensional

Upah menurut pengertian di barat terkait dengan pemberian imbalan kepada pekerja tidak tetap, seperti upah buruh lepas diperebunan kelapa sawit, upah pekerja bangunan yang dibayar mingguan atau bahkan harian. Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan financial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relative tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Konsep upah biasanya dihubungkan dengan proses pembayaran bagi tenaga kerja lepas.<sup>11</sup>

Hasibuan mengemukakan sebagai berikut: “Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya”.<sup>12</sup> Upah dan gaji adalah jumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan untuk tenaga mereka. Upah diberikan berdasarkan waktu kerja. Sebagai contoh, jika pekerjaan anda memberikan uang \$10 per jam, itulah upah anda.<sup>13</sup> Upah adalah balas jasa yang berupa uang atau balas jasa yang lain yang diberikan oleh lembaga atau organisasi perusahaan kepada pekerja karena prestasinya.

---

<sup>11</sup> Veithzal Rivai Zainal dan Ella Jauvani Sagala, “*Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan*”, Jakarta, Rajawali Pers: 2013. h. 569

<sup>12</sup> M. Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, Rajawali Pers, Jakarta, 2012. h.122

<sup>13</sup> Ronald J. Ebert, *Pengantar Bisnis*, Edisi Ketujuh, PT Gelora Aksara Pratama, Jakarta, 2015. h. 329

Menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi dan penerima kerja.<sup>14</sup>

Pada peraturan pemerintah RI nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan pasal 1 ayat (1), upah didefinisikan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>15</sup>

Lebih lanjut, Samsudin menjelaskan bahwa upah dinyatakan atau dinilai dalam bentuk upah yang ditetapkan menurut suatu perjanjian, undang-undang, dan peraturan, serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa dalam kaitan ini terdapat upah serta upah yang sesuai dengan standar

---

<sup>14</sup> M Ghufro, "Politik Negara Dalam Pengupahan Buruh Di Indonesia, *Al Daulah: Jurnal Hukum Dan Perundangan Islam*", Volume 1, Nomor 2, Oktober 2011, Issn 2089-0109, h. 112

<sup>15</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 "Tentang Pengupahan", Bab 1 (Ketentuan Umum) Pasal 1

kelayakan.<sup>16</sup> Secara sederhana dapat dikemukakan bahwa upah dapat diartikan sebagai pembayaran atau imbalan yang diwujudkan bermacam-macam yang diberikan oleh seseorang atau setiap lembaga atau suatu instansi terhadap orang lain atas usaha, kerja dan prestasi atau pelayanan yang telah dilakukan. Jadi uraian di atas dapat diambil kesimpulan, bahwa upah merupakan pemberian bayaran dari seseorang kepada orang lain yang telah melaksanakan pekerjaan tersebut.<sup>17</sup> Terdapat hal yang perlu dielaborasi bahwa upah disini dimaksudkan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.<sup>18</sup>

Menurut ekonomi konvensional terdapat teori upah efisiensi (*efficiency-wage*). teori ini menyatakan upah yang tinggi membuat para pekerja lebih produktif. Sebuah teori upah-efisiensi, yang lebih banyak diterapkan dinegara-negara miskin menyatakan upah mempengaruhi nutrisi.<sup>19</sup> Para pekerja yang membayar dengan upah memadai lebih banyak nutrisi, dan para pekerja yang lebih sehat akan lebih produktif. Teori efisiensi upah tersebut menyatakan bahwa produktifitas produksi pekerja meningkat seiring dengan tingkat upah.<sup>20</sup>

Pengupahan merupakan unsur penting dalam meningkatkan motivasi kerja

---

<sup>16</sup> M. Kadarisman, *Op.Cit*, h.133

<sup>17</sup> Agustina Indriyani, Analisis Pengaruh Gaji Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operation Department Pt. Export Leaf Indonesia, *Jurnal Paradigma*, Volume 12, Nomor 1, Februari-Juli 2014, Issn: 1693-0827, h. 44

<sup>18</sup> M. Kadarisman, *Op.Cit*, h. 123

<sup>19</sup> N. Georgy Mankew, *Makroekonomi*, edisi ke-6, Erlangga, jakarta, 2006 h. 165

<sup>20</sup> Karl E, Case Dan Ray C, Fair, *Prinsip-Prinsip Ekonomi*, Edisi Terjemahan, Jilid Ke-2, Edisi Ke-8, Jakarta: Erlangga, h. 226

karyawan, karena hal tersebut adalah sebagai alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan karyawan/pekerja.

## 2. Upah Menurut Islam

Pada dasarnya, upah (*al-Ujrah*) adalah salah satu bentuk kompensasi yang diberikan oleh orang yang mempekerjakan kepada orang yang dipekerjakan berdasarkan aqad-aqad tertentu, dan secara khusus berhubungan erat dengan akad *ijarah*, suatu akad terhadap manfaat suatu benda atau jasa tertentu dengan jumlah imbalan (*iwadh*) yang jelas. Secara etimologi kata *al-ujrah* berarti *al-Jaza* (balasan) dan yang berarti *al-thawab* (pahala).<sup>21</sup>

Menurut al-Qur'an bekerja itu adalah suatu kemuliaan dan kenikmatan tersendiri, yang kemudian dikaitkan dengan upah atau imbalan. Sedangkan dalam perspektif hadits dikatakan bahwa upah yang sifatnya materi (upah di dunia) mestilah terkait dengan keterjaminan dan kecukupan pangan dan sandang buruh yang "Menerima upah Perkataan: harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri)", bermakna bahwa upah yang diterima harus menjamin makan dan pakaian karyawan yang menerima upah. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa upah adalah setiap uang atau barang yang diberikan kepada pekerja sebagai kompensasi atas jasa pekerjaan yang telah dikerjakannya dan bukan sekedar hadiah dari pemberi kerja kepada penerima kerja/buruh.<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> Veithzal Rivai Zainal et al., "*Islamic Human Capital Management (Manajemen Sumberdaya Insani)*," Edisi Revisi, Jakarta: 2014. h.49

<sup>22</sup> *Ibid.* h.50

Islam memberikan tuntutan, *pertama* semua orang baik laki-laki maupun wanita adalah sama. Islam mengharuskan persaudaraan dan kesamaan diantara kaum muslimin serta telah menghapus semua jarak antarmanusia karena ras, warna kulit, bahasa, kebangsaan dan kekayaan.<sup>23</sup>

*Kedua* sebelum syiar Nabi Muhammad SAW, tenaga kerja terutama sekali berasal dari kaum budak. Para budak ini bekerja dengan perlakuan yang tidak manusiawi, tidak diberi pakaian dan makanan yang layak, padahal hasil usahanya dinikmati seluruhnya oleh sang majikan. Nabi Muhammad SAW kemudian diutus untuk memuliakan segenap kaum,<sup>24</sup> sebagaimana dalam QS An-Nisaa' : 36.<sup>25</sup>

وَأَعْبُدُوا اللَّهَ وَلَا تُشْرِكُوا بِهِ شَيْئًا ۚ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا وَبِذِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ  
وَالْمَسْكِينِ وَالْجَارِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَالْجَارِ الْجُنُبِ وَالصَّاحِبِ بِالْجَنبِ وَابْنِ  
السَّبِيلِ وَمَا مَلَكَتْ أَيْمَانُكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ مَن كَانَ مُخْتَالًا فَخُورًا ﴿٣٦﴾

**Artinya:** Sembahlah Allah dan janganlah kamu mempersekutukan-Nya dengan sesuatupun. dan berbuat baiklah kepada dua orang ibu-bapa, karib-kerabat, anak-anak yatim, orang-orang miskin, tetangga yang dekat dan tetangga yang jauh, dan teman sejawat, Ibnu sabil dan hamba sahayamu. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang sombong dan membangga-banggakan diri. (QS. An-Nisa': 36)

*Ketiga*, Islam mengharuskan upah dibayar dengan akad yang jelas dan disegerakan sebagaimana tuntunan Rasulullah SAW.:

<sup>23</sup> Fuad Riadi, "Sistem dan Strategi Pengupahan Perspektif Islam", Iqtishadia, Vol 8, No.I, Maret 2015. h.161

<sup>24</sup> *Ibid.* h. 162

<sup>25</sup> Departemen Agama RI, Al-Hikmah "Al-quran dan Terjemahannya", (CV Penerbit Diponegoro, Bandung, 2010) h. 884



- a. Majikan harus menginformasikan kepastian upah sebelum pekerja dipekerjakan. Mempekerjakan orang tanpa memberitahu lebih dahulu upahnya adalah haram.
- b. Nabi menyuruh kaum mukminin membayar upah pekerja tanpa menunda-nunda. Dari Abu Hurairah, bahwa Rasulullah SAW. berkata: “Allah maha Tinggi lagi maha perkasa berfirman: orang yang bersumpah dengan Nama-Ku kemudian mengingkarinya; dan orang yang menyuruh orang lain bekerja dan telah dikerjakannya tetapi tidak dia bayar upahnya” (HR Bukhari). Dari Abdullah bin Umar, Rasulullah SAW. bersabda: “bayarlah upah buruh sebelum kering keringatnya” (HR Ibnu Majah).<sup>26</sup>

*Keempat*, Allah memerintahkan perihal kewajiban dalam kesegeraan membayar upah. Dalam kisah Nabi Musa as. Ketika beliau melarikan diri dari Mesir dan pergi ke Madyan, dan pada saat beliau menolong dua orang gadis yang sedang memberi minum sekawan domba, beliau dibayar seketika oleh ayah kedua gadis tersebut.<sup>27</sup> Dalam firman Allah dalam QS. Al-Qashas : 25<sup>28</sup>

فَجَاءَتْهُ إِحْدَاهُمَا تَمْشِي عَلَى اسْتِحْيَاءٍ قَالَتْ إِنَّ أَبِي يَدْعُوكَ لِيَجْزِيَكَ أَجْرَ مَا سَقَيْتَ لَنَا فَلَمَّا جَاءَهُ وَقَصَّ عَلَيْهِ الْقَصَصَ قَالَ لَا تَخَفْ حُجُوتَ مِنْ الْقَوْمِ الظَّالِمِينَ ﴿٢٥﴾

<sup>26</sup> Umi Fadilah, “Analisis Besaran Upah dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam”, *Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam*, Bandar Lampung, 2017. h. 50

<sup>27</sup> *Ibid.* h.51

<sup>28</sup> Departemen Agama RI, Al-Hikmah “*Al-quran dan Terjemahannya*”, (CV Penerbit Diponegoro, Bandung, 2010) h. 388

**Artinya:** *Kemudian datanglah kepada Musa salah seorang dari kedua wanita itu berjalan kemalu-maluan, ia berkata: "Sesungguhnya bapakku memanggil kamu agar ia memberikan Balasan terhadap (kebaikan)mu memberi minum (ternak) kami". Maka tatkala Musa mendatangi ayahnya (Syu'aib) dan menceritakan kepadanya cerita (mengenai dirinya), Syu'aib berkata: "Janganlah kamu takut. kamu telah selamat dari orang-orang yang zalim itu" (QS. Al-Qashash :25).*

Nabi Muhammad juga menyuruh para pengikut beliau untuk tidak membebani para pekerja dengan pekerjaan yang berat diluar atau melebihi kekuatan fisiknya. Dari Abu Dzarr bahwa Rasulullah SAW. menyuruh para sahabat mengenai para budak: “mereka adalah saudara-saudara kalian. Allah telah menempatkan mereka dibawah kekuasaanmu, berilah mereka makan seperti makananmu, berpakaian seperti pakaianmu, dan janganlah mereka kalian bebani dengan pekerjaan yang mereka tidak mampu mengerjakannya. Jika kalian menyuruhnya bekerja berat, maka bantulah dia” (HR Bukhari dan Muslim).

Nabi SAW memberi teladan dalam memperlakukan pembantu beliau. Jika salah seseorang dari mereka sakit, maka beliau merawat pekerja tersebut. Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan pekerja dan para majikan tanpa melanggar hak-hak yang sah dari majikan. Seorang majikan tidak dibenarkan bertindak kejam terhadap kelompok pekerja dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian mereka. Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun.

Upah yang dibayarkan kepada masing-masing pegawai bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya. Tanggungan

nafkah keluarga juga bisa menentukan jumlah gaji yang diterima pegawai. Upah yang di berikan berdasarkan dengan tingkat kebutuhan dan taraf kesejahteraan masyarakat setempat.

### **3. Pengelolaan Upah**

Secara umum dalam perusahaan terdapat beberapa sistem pengelolaan upah diantaranya adalah sebagai berikut:

#### **a. Upah sistem waktu**

Dalam sistem waktu, besarnya upah ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Besarnya upah sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya.

#### **b. Upah sistem hasil**

Dalam sistem hasil, besarnya upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Besarnya upah yang dibayar selalu didasarkan kepadabanyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakan.

#### **c. Upah sistem borongan**

Sistem borongan adalah suatu carapengupahan yang penetapan besarnya jasa didasrkan atas volume pekerjaan dan mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sitem borongancukup rumit, lama mengerjakanya,serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikanya.

#### 4. Komponen Upah

Penghasilan pekerja/karyawan yang didapat dari pengusaha ada yang berupa upah dan bukan upah. Menurut surat edaran menteri tenaga kerja R.I, No.SE-07/MEN/1990, penghasilan tersebut terdiri dari upah dan non upah. Berdasarkan surat edaran menteri tenaga kerja Republik Indonesia komponen penghasilan upah terdiri dari:<sup>29</sup>

- a. Upah pokok yaitu imbalan dasar yang diberikan kepada pekerja/buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya di tetapkan kesepakatan.
- b. Tunjangan tetap yaitu suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara bertahap untuk pekerja atau buruh dan keluarganya serta dibayarkan dalam waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok seperti tunjangan , istri, anak, jabatan, dan lain-lain. Tunjangan tetap pembayarannya dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan pekerja atau suatu pencapaian suatu prestasi kerja.
- c. Tunjangan tidak tetap yaitu suatu pembayaran langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan pekerja/karyawan dan keluarganya diberi serta dibayar menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok seperti tunjangan transport atau tunjangan makan apabila diberikan berdasarkan kehadiran pekerja/karyawan.

Setiap pekerja/karyawan berhak mendapat penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak bagi manusia, oleh karena itu pemerintah

---

<sup>29</sup> *Surat Edaran* Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE-07/MEN/1990 Tahun 1990 Tentang Pengelolaan Komponen Upah Dan Pendapatan Non Upah

menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Dalam mewujudkan suatu penghasilan yang dapat memenuhi kehidupan yang layak bagi kemnuasiaan, Pemerintah menetapkan adanya kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Adapun kebijakan pengupahan yang dapat melindungi pekerja/bueuh terdapat daslam pasal 88 ayat (3) Undang-Undang No 13 Tahun 2003, yaitu terdiri atas:<sup>30</sup>

- a. Upah minimum
- b. Upah pekerja lembur
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah
- g. Hal-hal yang dapat diperhitungkan upah
- h. Struktur dan skala pengupaha yang proporsional
- i. Upah untuk pembayaran pesangon
- j. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.<sup>31</sup>

---

<sup>30</sup> M. Ghufroon, Politik Negara Dalam Pengupahan Buruh Di Indonesia, Al Daulah: *Jurnal Hukum da Perundang Islam*, Volume 1, Nomor 2, Oktober 2011, Issn 2089-0109, h. 112

<sup>31</sup> *Ibid*



## 5. Proses penentuan upah

Salah satu aspek yang sangat penting dalam penentuan upah adalah jumlah upah yang diterima karyawan harus memiliki *internal equity* dan *external equity*. *Internal Equity* adalah jumlah yang dipersepsi sesuai dengan *input* yang diberikan dibandingkan dengan pekerjaan yang sama dalam perusahaan. *External Equity* adalah jumlah yang diterima dipersepsi sesuai dengan jumlah yang diterima dibandingkan dengan yang diterima dalam pekerjaan yang sejenis di luar organisasi. Oleh karena itu, untuk mengusahakan adanya equity, penentuan upah oleh perusahaan dapat ditempuh dengan :

### a. Analisis jabatan/tugas (Job Analysis)

Analisis jabatan merupakan kegiatan untuk mencari informasi tentang tugas-tugas yang dilakukan, dan persyaratan yang diperlukan dalam melaksanakan suatu tugas, dan standar kinerja. Kegiatan ini perlu dilakukan sebagai landasan untuk mengevaluasi jabatan.

### b. Evaluasi jabatan/tugas

Evaluasi jabatan adalah proses sistematis untuk menentukan nilai relative dari suatu pekerjaan dibandingkan dengan pekerjaan lain. Proses ini adalah untuk mengusahakan tercapainya *internal equity* dalam pekerjaan sebagai unsure yang sangat penting dalam penentuan tingkat upah. Penilaian pekerjaan secara umum dilakukan dengan mempertimbangkan isi pekerjaan atau fakto-faktor seperti tanggung jawab, keterampilan atau kemampuan, tingkat usaha yang dilakukandalam pekerjaan, dan lingkungan kerja penilaian umumnya dilakukan oleh ahli atau panitia yang sengaja dibentuk

oleh organisasi untuk melakukan evaluasi. Anggota penitia tersebut hendaknya orang-orang yang akrab dengan jabatan yang dibicarakan, dimana masing-masing mungkin memiliki perspektif yang berbeda tentang sifat pekerjaan dan sebaiknya jugamengikutsertakan karyawan.

Dalam melakukan penilaian pekerjaan, ditemukan beberapa metode yang dapat dipraktikan, yaitu:

- (1) metode pemeringkatan (*job ranking*),
- (2) metode pengelompokan (*job grading*),
- (3) metode perbandingan factor-faktor,
- (4) metode penentuan poin (*poin system*).

#### c. Survey Upah

Survey upah merupakan kegiatan untuk mengetahui tingkat upah yang berlaku secara umum dalam perusahaan-perusahaan sejenis yang mempunyai usaha/jabatan yang sama. Ini dilakukan untuk mengusahakan keadilan eksternal sebagai salah satu factor penting dalam perencanaan dan penentuan upah. Survey dapat dilakukan dengan berbagai macam cara seperti mendatangi perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan informasi mengenai tingkat upah yang berlaku, membuat kuesianer secara formal, dan lain-lain.

#### d. Penentuan tingkat upah

Setelah evaluasi jabatan dilakukan, untuk menciptakan keadilan internal yang menghasilkan rangking jabatan, dan melakukan survey tentang upah yang berlaku di pasr tenaga kerja, selanjutnya adalah penentuan upah.

Penentuan upah didasarkan pada hasil evaluasi jabatan yang di *combine* dengan survey upah. Yang terpenting dalam penentuan upah, adalah tingkat diupayakan memenuhi tingkat upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah.<sup>32</sup>

#### 6. Factor-faktor yang dipertimbangkan dalam penerapan upah

Factor –faktor yang mempengaruhi tingkat upah adalah :<sup>33</sup>

##### a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi, untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (*skill*) tinggi dan jumlah tenaga kerja langka, maka upah yang diberikan kepada pekerja yang bersangkutan biasanya cenderung sama. Sedangkan jabatan-jabatan yang mempunyai penawaran yang melimpah ruah, upah cenderung rendah.

##### b. Organisasi pekerja

Ada tidaknya organisasi pekerja, serta lemah kuatnya organisasi tersebut akan mempengaruhi tingkat upah.

##### c. Kemampuan untuk membayar

Meskipun mungkin serikat pekerja menuntut upah yang tinggi, tetapi akhirnya realisasi pemberian upah akan tergantung juga pada kemampuan perusahaan. Bagi perusahaan upah merupakan salah satu kompone biaya produksi, dan akhirnya akan mempengaruhi laba. Kalau kenaikan biayaa

---

<sup>32</sup>Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala, “*Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan*”, Jakarta: Rajawali Pers. h.759

<sup>33</sup> A.Nurul Fajri Osman, h.35

produksi sampai mengakibatkan kerugian perusahaan, maka jelas perusahaan akan tidak mampu memenuhi fasilitas pekerja.

d. Produktivitas

Makin tinggi hasil produk suatu perusahaan akibat produktivitas yang tinggi dari pekerja, maka makin tinggi pula kemampuan perusahaan tersebut untuk memberikan imbalan berupa upah kepada para pekerjanya.

e. Biaya hidup

Factor lain yang juga mempengaruhi adalah gaya hidup, di kota-kota besar dimana biaya hidup tinggi maka upah cenderung tinggi

f. Pemerintah

Pemerintah juga mempengaruhi tinggi rendahnya upah melalui peraturan-peraturannya, peraturan upah minimum merupakan batas bawah tingkat upah yang dibayarkan.

Besarnya upah bagi seorang tenaga kerja kadang-kadang sulit untuk ditentukan, bila hal ini ditanyakan kepada seorang tenaga kerja jawaban yang diperoleh tentu sangat bervariasi, malah kadang-kadang diperoleh jawaban “asal cukup untuk hidup”. Tingkat upah yang “cukup” dapat disejajarkan dengan tingkat upah yang “wajar”. Ada beberapa konsep ekonomi yang membahas mengenai tingkat upah yang wajar. Upah pada dasarnya merupakan sumber utama penghasilan seseorang, oleh karenanya upah harus cukup untuk memenuhi kebutuhan pekerja dan keluarganya dengan wajar. Sebagai imbalan terhadap tenaga dan pikiran yang diberikan pekerja kepada pengusaha, maka pengusaha akan memberikan kepada pekerja dalam bentuk upah.

## 7. Prinsip Pemberian Upah dalam Konsep Islam

### a. Makna adil dalam konsep islam

Organisasi yang menerapkan prinsip keadilan dalam pengupahan mencerminkan organisasi yang dipimpin oleh orang-orang bertakwa, konsep adil merupakan ciri-ciri organisasi yang bertakwa.

### b. Adil bermakna jelas dan transparan

Prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan akad (transaksi) dan komitmen melakukannya, akad dalam perburuhan adalah akad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha. Artinya sebelum pekerja di perkerjakan, harus jelas dahulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja.

### c. Adil bermakna proporsional

Adil dalam arti perhatian terhadap hak-hak individu dan memberikan hak-hak itu kepada setiap pemiliknya, adil dalam pengertian ini didefinisikan dengan menempatkan sesuatu pada tempatnya.<sup>34</sup> Seorang pekerja akan dibayar menurut berat pekerjaannya itu, para pakar manajemen barat menyebutnya *equal pay for equal job*, yang artinya upah yang sama untuk jenis pekerjaan yang sama. Jika ada dua orang atau lebih mengerjakan pekerjaan yang sama, maka upah mereka mesti sama. Prinsip ini telah menjadi hasil konvensi International Labour Organization (ILO).

System manajemen penggajian HAY atau yang sering disebut *Hay Sistem*, telah menerapkan konsep ini. Siapa pun pekerja atau karyawan,

---

<sup>34</sup> Ruslan Abdul Ghofur Noor, “Konsep Distribusi Dalam Ekonomi Islam (Dan Format Keadilan Ekonomi di Indonesia)”, Yogyakarta, Pustaka Pelajar:2013. h. 82

apakan tua atau muda, berpendidikan atau tidak, selagi mereka mengerjakan pekerjaan yang sama, mereka akan dibayar dengan upah yang sama.<sup>35</sup>

## C. KONSEP KINERJA

### 1. Pengertian

Peningkatan kinerja merupakan hal yang di inginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Di sisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Sistem manajemen kinerja (*performance management system*) merupakan proses untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengevaluasi kinerja karyawan dalam perusahaan. Perusahaan perlu menerapkan sistem manajemen kinerja yang baik agar para karyawan merasa adil dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang di capai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang di sebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standart*).<sup>36</sup>

Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang di peroleh lebih tinggi dari

---

<sup>35</sup> Veithzal Rivai Zainal et al, *Op.Cit.* h.170

<sup>36</sup> Catrina Melina Taurisa, Intan Ratna Wati, “*Analisis Pengaruh Budaya Organisasional dan Keputusan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT.Sidomuncul Kaligawe Semarang)*”, Semarang:2012, Jurnal Bisnis dan Ekonomi Universitas Diponegoro. h. 172



standar kerja. Untuk mengetahui itu perlu dilakukan penilaian kinerja setiap karyawan dalam perusahaan. Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

## 2. Tujuan Penilaian Kinerja

Pada dasarnya dari sisi praktiknya yang lazim dilakukan pada setiap perusahaan tujuan penilaian kinerja karyawan dapat dibedakan menjadi tiga yaitu:<sup>37</sup>

- a. Tujuan Penilaian yang berorientasi pada masa lalu praktiknya masih banyak perusahaan yang menerapkan penilaian kinerja berorientasi pada masa lampau. Hal ini disebabkan kurangnya pengertian tentang manfaat penilaian kinerja karyawan sebagai sarana untuk mengetahui potensi karyawan. Tujuan penilaian kinerja yang berorientasi pada masa lampau ini adalah:
  - 1) Mengendalikan perilaku karyawan dengan menggunakannya sebagai instrumen untuk memberikan ganjaran, hukuman, dan ancaman.
  - 2) Mengambil keputusan mengenai kenaikan gaji dan promosi jabatan.
  - 3) Menempatkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan tertentu.
- b. Tujuan penilaian yang berorientasi pada masa depan apabila dirancang secara tepat sistem penilaian ini dapat :
  - 1) Membantu tiap karyawan untuk semakin banyak mengerti tentang perannya dan mengetahui secara jelas fungsi fungsinya.

---

<sup>37</sup> Moeherioni, “*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*”, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012. h. 130

- 2) Merupakan instrumen dalam membantu tiap karyawan mengerti kekuatan kekuatan dan kelemahan-kelemahan sendiri yang di kaitkan dengan peran dan fungsi dalam perusahaan.
- 3) Menambah adanya kebersamaan antara masing-masing karyawan dengan penyelenggara sehingga tiap karyawan memiliki motivasi kerja dan merasa senang bekerja dan sekaligus mau memberikan kontribusi sebanyak-banyaknya pada perusahaan.
- 4) Merupakan instrument untuk memberikan peluang bagi karyawan untuk mawas diri serta menetapkan sasaran pribadi sehingga terjadi pengembangan yang direncanakan dan di monitor sendiri.
- 5) Membantu mempersiapkan karyawan untuk memegang pekerjaan pada jenjang yang lebih tinggi dengan cara terus menerus meningkatkan prilaku dan kualitas pada posisi-posisi tangkanya lebih tinggi.
- 6) Membantu dalam berbagai keputusan SDM dengan memberikan data tiap karyawan secara berkala.

#### c. Tujuan Utama Penilaian Kinerja

Begitu kuatnya pengaruh penilaian kinerja karyawan itu sendiri, maka paling sedikit ada 3 tujuan utama dilakukannya penilaian kinerja sumber daya manusia yaitu :<sup>38</sup>

- 1) Untuk mengevaluasi kelayakan visi, misi, dan strategi sumber daya manusia korporasi.

---

<sup>38</sup>*Ibid.* h. 139

- 2) Mengevaluasi seberapa baik efektivitas kinerja masing masing individu sumber daya manusia dalam mencapai tujuan korporasi serta dimaksudkan untuk mengevaluasi komitmen, keselarasan tujuan, kepatuhan dan kepuasan para individu sumber daya manusia.
- 3) Memberikan rekomendasi tindakan protektif kepada manajemen puncak dan manajemen divisi sumber daya manusia menyangkut proses pengelolaan sumber daya manusia yang efektif efisien.

### 3. Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat dari penilaian kinerja sumber daya manusia adalah sebagai berikut:<sup>39</sup>

#### a. Perbaikan Kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan sumber daya manusia, manajer dan departemen sumber daya manusia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki kinerja.

#### b. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

Evaluasi kinerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan gaji, bonus, dan kompensasi bentuk lain.

#### c. Keputusan-keputusan penempatan

Promosi, transfer dan biasanya didasarkan pada prestasi kerja pada masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap kinerja masa lalu.

#### d. Kebutuhan latihan dan pengembangan

---

<sup>39</sup> Rini Nugrahaeni, " *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan* ", (Jurnal Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang, 2011), h.80

Kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga kinerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

e. Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik kinerja mengarahkan keputusan-keputusan karir yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.

f. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing

Kinerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan dan kelemahan prosedur staffing departemen sumber daya manusia.

g. Ketidakkuratan informal

Kinerja yang tidak jelas mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumber daya manusia. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan sumber daya manusia yang diambil tidak tepat.

h. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan

Kinerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

#### **4. Faktor-faktor Penilaian Kinerja**

Faktor penilaian adalah aspek-aspek yang diukur dalam proses penilaian kerja individu. Faktor penilaian tersebut terdiri dari empat aspek, yakni sebagai berikut:

- a. Hasil Kerja, yaitu keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja (*output*) biasanya terukur, seberapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya dan berapa besar kenaikannya, misalnya, omset pemasaran, jumlah keuntungan dan total perputaran aset dan lain lain.
- b. Prilaku, yaitu aspek tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanannya bagaimana, kesopanan, sikapnya dan perilakunya baik terhadap sesama karyawan maupun kepada pelanggan.
- c. Atribut dan Kompetensi, yaitu kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, keterampilan dan keahliannya, seperti kepemimpinan, inisiatif, komitmen.
- d. Komparatif, yaitu membandingkan hasil kinerja karyawan dengan karyawan lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan, misalnya sesama sales berapa omset penjualan selama satu bulan.<sup>40</sup>

## 5. Metode Pengukuran Kinerja

Dalam merancang sistem pengukuran kinerja organisasi dibutuhkan model yang cocok dan mampu mengukur kinerja secara keseluruhan dari organisasi itu sendiri. Tergantung dengan situasi dan kondisi dari organisasi, artinya tidak semua model pengukuran kinerja tepat untuk mengukur. Ada beberapa contoh model yang perlu di pertimbangkan untuk dipilih dalam merancang sistem pengukuran kinerja pada organisasi profit maupun non profit, beberapa ini adalah model pengukurannya :<sup>41</sup>

---

<sup>40</sup> Moeheriono, *Pengaruh Kinerja Berbasis Kopetensi*, (Jakarta: Raja Grafindopersada, 2012), h.136

<sup>41</sup> Moheriono, *Op.cit*, h.126

a. Balanced scorecard model dari *Harvard Bussiness school*

Menurut Kaplan dan Norton, *Balanced Scorecard* merupakan alat untuk mengukur kinerja eksekutif yang memerlukan ukuran komprehensif dengan empat perspektif yaitu perspektif keuangan, perspektif pelanggan, perspektif bisnis internal, dan perspektif pertumbuhan dan pembelajaran. Pada model ini menggunakan empat perspektif dengan titik awal strategi sebagai dasar perancangannya:

1) Perspektif keuangan

Perspektif keuangan tetap digunakan dalam *Balance Scorecard*, karena ukuran keuangan menunjukkan apakah perencanaan dan pelaksanaan strategi perusahaan memberikan perbaikan atau tidak bagi peningkatan keuntungan perusahaan. Perbaikan-perbaikan ini tercermin dalam sasaran-sasaran yang secara khusus berhubungan dengan keuntungan yang terukur, pertumbuhan usaha, dan nilai pemegang saham.

2) Perspektif pelanggan (*customer*)

Filosofi manajemen terkini telah menunjukkan peningkatan pengakuan atas pentingnya konsumen fokus dan konsumen *satisfaction*. Perspektif ini merupakan *leading indicator*. Jadi, jika pelanggan tidak puas maka mereka akan mencari produsen lain yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Kinerja yang buruk dari perspektif ini akan menurunkan jumlah pelanggan dimasa depan meskipun saat ini kinerja keuangan terlihat baik.



### 3) Perspektif Proses Bisnis Internal (*process*)

Analisis proses bisnis internal perusahaan dilakukan dengan menggunakan analisis value chain. Disini manajemen mengidentifikasi proses internal bisnis yang kritis yang harus diunggulkan perusahaan. *Scorecard* dalam perspektif ini memungkinkan manajer untuk mengetahui seberapa baik bisnis mereka berjalan dan apakah produk dan atau jasa mereka sesuai dengan spesifikasi pelanggan. Perspektif ini harus didesain dengan hati-hati oleh mereka yang paling mengetahui misi perusahaan yang mungkin tidak dapat dilakukan oleh konsultan luar.

### 4) Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan

Proses ini mengidentifikasi infrastruktur yang harus dibangun perusahaan untuk meningkatkan pertumbuhan dan kinerja jangka panjang. Proses pembelajaran dan pertumbuhan ini bersumber dari faktor sumber daya manusia, sistem, dan prosedur organisasi. Yang termasuk dalam perspektif ini adalah pelatihan pegawai dan budaya perusahaan yang berhubungan dengan perbaikan individu dan organisasi.

#### b. *Human Resource Scorecard*

Atau di sebut *Human Resource Scorecard*, pada model ini mencoba memperjelaskan peran sumber daya manusia secara detail sebagai sesuatu yang selama ini di anggap masih *intangible* (tidak terwujud) untuk di ukur peranannya sejauh mana terhadap pencapaian visi, misi, dan strategi perusahaan.

#### c. Pengukuran kinerja *supply chain*

Merupakan sistem pengukuran kinerja yang bertujuan untuk membantu memonitoring jalannya aplikasi *supply chain* management (SCM) agar berjalan dengan baik. Oleh karena itu, indikator kinerja digunakan lebih bersifat spesifik dan relatif berbeda dengan sistem pengukuran kinerja organisasi. Sistem ini lebih bersifat inte-gratif dengan area kerja yang meliputi pemasok, pabrik dan distribu-tor yang bertujuan mencapai keberhasilan implementasi *supply chain*.

## 6. Dasar Hukum Kinerja

Sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 dan Pasal 20 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, perlu menetapkan Peraturan Pemerintah tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, mengingat Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3041), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3890) memutuskan peraturan pemerintah tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil dalam pasal 1 ayat 2 yang berbunyi “Penilaian prestasi kerja PNS adalah suatu proses penilaian secara

siste-matis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS”.<sup>42</sup>



---

<sup>42</sup> “Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011, Pasal 1 Ayat (2)”.

### **BAB III**

#### **PENYAJIAN DATA**

##### **A. Gambaran Umum Baitut Tamwil Muhammadiyah**

###### **1. Sejarah Singkat Baitut Tamwil Muhammadiyah Bina Masyarakat Utama Bandar Lampung (Koperasi Syariah BTM BiMU)**

Baitut Tamwil Muhammadiyah (BTM) Bandar Lampung dibentuk pada bulan Februari tahun 2004. Baitut Tamwil Muhammadiyah merupakan amal usaha muhammadiyah yang mandiri dalam bidang ekonomi. Keberadaan Baitut Tamwil muhammadiyah diharapkan dapat menjadi pusat pengelolaan keuangan muhammadiyah dan ujung tombak dakwah muhammadiyah. Pada saat itu Baitut Tamwil Muhammadiyah merupakan suatu Lembaga Keuangan Syariah (LKS) yang dimulai dari kegiatan pembiayaan pada pedagang mikro yang berada di pasar tempel Sukarame Bandar Lampung. Secara kelembagaan Baitut Tamwil Muhammadiyah adalah merupakan lembaga keuangan mikro yang berbadan hukum Koperasi.<sup>1</sup>

Pada awal bulan Mei 2005, dimana Baitut Tamwil Muhammadiyah mengundang respon positif oleh banyak orang sehingga setelah melalui studi yang cermat tentang industri lembaga keuangan mikro syariah, Baitut Tamwil Muhammadiyah mengajak beberapa orang anggota perserikatan muhammadiyah untuk mengembangkan lembaga keuangan syariah agar ruang lingkupnya memiliki payung hukum dalam beraktifitasnya.

---

<sup>1</sup> Dokumentasi , Baitut Tamwil Muhammadiyah, 13 Oktober 2018

Kemajuan yang cukup signifikan untuk saat ini total dana yang dimiliki oleh koperasi jasa keuangan syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah yaitu sebesar 30 M (tiga puluh milyar rupiah) dimana 1 M (satu milyar) disalurkan untuk pembiayaan murabahah.<sup>2</sup>

Maka pada bulan Agustus 2005 terbentuklah koperasi jasa keuangan syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah yang berbadan hukum No. 024/BH/DKPM/XX/2005 yang berdasarkan prinsip syariah. Yang beralamatkan Jl. Pulau Tegal No. 17 RT.02 LK.I kel. Waydadi, kec. Sukarame, Bandar Lampung.

## 2. Visi, Misi dan Tujuan Koperasi Syariah BTM BiMU

Adapun Visi Baitut Tamwil Muhammadiyah Bandar Lampung, yaitu *“Menjadi KSP Syariah Pilihan Utama Masyarakat dalam Mendukung Gerakan Dakwah Ekonomi Muhammadiyah”* serta memiliki misi sebagai berikut:

- a. Mensejahterakan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya dengan pola syari'ah.
- b. Menciptakan produk-produk syari'ah yang sesuai kebutuhan anggota.
- c. Memberikan pelayanan terbaik, transparan, dan akuntabel kepada anggota.
- d. Melahirkan tenaga-tenaga profesional di bidang lembaga keuangan syari'ah, mampu berkompetisi dan berakhlakul karimah.

---

<sup>2</sup> Martini Sutyowati, Manajer Operasional BTM Lampung, wawancara, 14 Desember 2018

- e. Mengembangkan kerjasama yang baik dengan seluruh pemangku kepentingan (*stakeholder*) dalam meningkatkan perekonomian umat.
- f. Mendasarkan setiap aktivitas pada tata kelola yang baik.<sup>3</sup>

Sebagai penjabaran dari Misi tersebut maka ditetapkan tujuan yang ingin dicapai Koperasi Syariah Baitut tamwil Muhammadiyah yaitu :

- a. Mensejahterakan persaudaraan dan keadilan sesama anggota
- b. Melepaskan masyarakat dari ketergantungan terhadap rentenir
- c. Menjauhkan masyarakat dari praktik non syariah

Berdasarkan tujuan diatas Baitut Tamwil Muhammadiyah berharap dapat membantu mencari jalan keluar untuk mensejahterakan masyarakat khususnya untuk memperoleh pembiayaan modal usaha mikro dengan prosedur dan proses yang cepat sesuai dengan prinsip syariah.

### **3. Lokasi dan Wilayah Koperasi Syariah BTM BiMU**

Lokasi kantor pusat Koperasai Syariah Baitut Tamwil Mukamadiyah Bina Masyarakat Utama (BTM BiMU) terletak di Jl. Pulau Tegal No. 17 RT. 06 LK 2 Kelurahan Way Dadi Kecamatan Sukarame Kota Bandar Lampung, Lampung. Dengan Telepon: (0721) 8011229.

### **4. Struktur Organisasi Koperasi Syariah BTM BiMU**

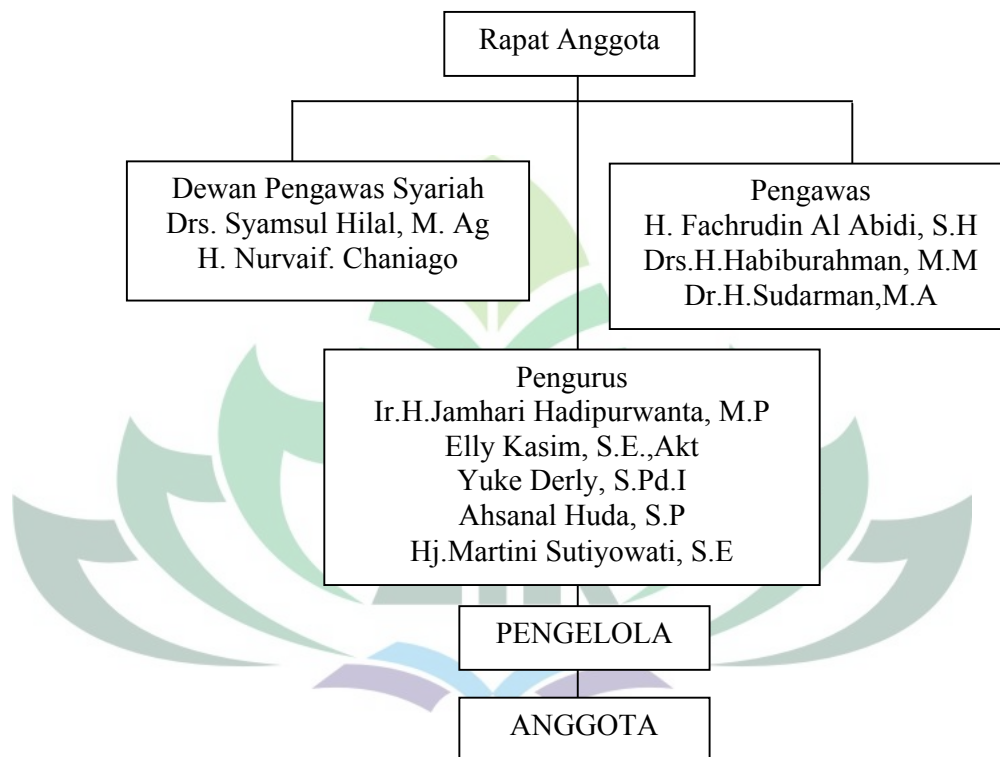
Sebagaimana (LSM) Lembaga Swadaya Masyarakat lainnya BTM juga memiliki struktur kepengurusan yang menjadi penggerak dalam menjalankan komponen yang ada pada BTM. Struktur yang tersusun merupakan gambaran dari adanya sebuah organisasi yang menjadi ujung

---

<sup>3</sup>Jamhari Hadipurwanta, Ketua Pengurus BTM, Wawancara dengan penulis, Bandar Lampung, 15 Desember 2018



tombak dari berjalannya sebuah program kerja yang menjadi landasan dalam rangka mencapai tujuan dari sebuah organisasi tersebut, oleh karenanya kepengurusan haruslah memiliki personalia yang meakili dari berbagai aspek dan keahlian yang dibutuhkan oleh suatu organisasi. Adapun susunan kepengurusan yang ada di BTM adalah sebagai berikut:



**Gambar 1.** *Stuktur Organisasi BTM Lampung*

## 5. Uraian Fungsi dan Tugas Pengurus, Pengelola Koperasi Syariah BTM BiMU

Layaknya lembaga keuangan pada umumnya, para pengurus dan pengelola BTM memiliki Fungsi dan tugas masing-masing, yang satu sama lain saling berkaitan, hal ini di lakukan agar masing-masing bagian

dapat bertanggung jawab penuh atas tugas-tugas yang di amanahkan oleh perusahaan berikut ini penulis uraikan fungsi dan tugas tersebut:

a. Rapat anggota

Merupakan kekuasaan tertinggi dalam BTM dimana setiap anggota wajib menghadirinya dan rapat anggota tersebut dilakukan setiap satu tahun sekali atas dasar undangan yang disampaikan oleh pengurus melalui pengelola serta keputusan-keputusan tersebut diambil secara musyawarah untuk mufakat berdasarkan suara terbanyak dari anggota yang memiliki hak, rapat anggota ini dipimpin oleh ketua pengurus atau dapat dipimpin oleh pengurus lain yang ditunjuk jika ketua pengurus berhalangan hadir.<sup>4</sup>

b. Dewan Pengawas Syariah

Dewan pengurus adalah dewan yang beranggotakan beberapa orang yang dipilih dan ditetapkan pada rapat anggota tahunan (RAT) wewenang dari dewan pengawas ini meliputi dari kebijakan-kebijakan umum lembaga atau nama lembaga dan anggota, serta menjembatani hubungan kerja sama dengan pihak atau lembaga lain, artinya setiap kebijakan yang akan diambil oleh pihak BTM harus senantiasa melalui persetujuan dari pihak dewan pengurus.

c. Ketua pengurus

Fungsi utama jabatannya adalah melakukann control secara keseluruhan atas aktivitas lembaga keuangan BTM dalam rangka

---

<sup>4</sup> Elly Kasim, General Manager BTM, Wawancara dengan penulis, Bandar Lampung, 15 desember 2018

menjaga kekayaan dan memberikan arahan agar BTM dapat lebih berkembang dan meningkat kualitasnya.

Adapun tugas-tugas pokoknya:

- 1) Bertanggung jawab atas segala aktivitas BTM dan melaporkan perkembangan BTM kepada seluruh anggota melalui mekanisme rapat yang di sepakati.
- 2) Terkendalinya aktifitas BTM.
- 3) Terjaganya kondisi yang aman dan nyaman di BTM.
- 4) Terseleksinya calon pengelola/karyawan sesuai dengan formasi yang di butuhkan dan mengeluarkan surat keputusan pengangkatan/pemberhentian karyawan.<sup>5</sup>

d. Sekretaris pengurus

Fungsinya adalah melakukan pengelolaan pengadministrasian segala sesuatu yang berkaitan dengan aktifitas pengurus Tugas tugas pokoknya:

- 1) Mengadministrasikan seluruh berkas yang menyangkut keanggotaan BTM.
- 2) Mengarsipkan semua surat masuk dan keluar, khususnya yang berkaitan dengan pengurus.
- 3) Merencanakan rapat rutin koordinasi dan evaluasi kegiatan pengurus.

---

<sup>5</sup> Jamhari Hadi Purwanta, Ketua Pengurus, wawancara dengan penulis, Bandar Lampung 15 Desember 2018

- 4) Mendistribusikan seluruh hasil rapat pengurus/anggota kepada pihak-pihak yang berkepentingan.
- 5) Membuat mekanisme/system peminjaman untuk dokumen-dokumen penting legalitas BTM apabila di butuhkan.

e. Bendahara Pengurus

Fungsinya adalah melakukan pengelolaan keuangan BTM secara keseluruhan di luar unit-unit usahanya. Tugas-tugas pokoknya adalah sebagai berikut:

- 1) Melakukan pengelolaan keuangan dan menertibkan laporan keuangan BTM secara keseluruhan diluar unit-unit usaha yang ada.
- 2) Memberikan laporan mengenai perkembangan simpanan wajib dan simpanan anggota lainnya.

f. Dewan Pengawas

Dewan pengawas adalah dewan yang beranggotakan tiga orang masing-masing satu orang sebagai pengawas syari'ah, satu orang pengawas keuangan dan satu orang pengawas manajemen. Mereka diangkat dan dipilih dalam Rapat Anggota Tahunan (RAT) yang berfungsi antara lain memberikan pertimbangan, pengarahan, dan pengawasan atas segala produk BTM Sukarame agar tetap sesuai dengan aturan dan prinsip yang berlaku.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup>Rahmad Habibi, Legal Dewan Pengawas BTM, wawancara dengan penulis, Bandar Lampung 17 Desember 2018

## 6. Produk dan Jasa yang ditawarkan oleh Kopersi Syariah BTM BiMU

Baitut Tamwil Muhammadiyah memiliki produk simpanan dan produk pembiayaan. Produk simpanan yang bertugas menghimpun dan juga untuk kepentingan sosial, produk pembiayaan yang bertugas menghimpun dan menyalurkan dana untuk tujuan yang bersifat profit, sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.

Adapun produk-produk BTM Lampung adalah sebagai berikut:<sup>7</sup>

### a. Produk Simpanan

#### 1) Si Muda Tarbiyah (simpanan Mudharabah Tarbiyah)

Simpanan anggota untuk memenuhi kebutuhan anak yang sedang bersekolah. Adapun manfaatnya : aman dan transparan sehingga dengan mudah memantau perkembangan dana setiap bulan, transaksi mudah dan bebas dari riba, pengurus lembaga tidak disibukkan dengan urusan keuangan terutama pada saat pembagian tabungan siswa di akhir tahun pendidikan, mendapatkan bagi hasil bulanan yang halal dan menguntungkan , gratis biaya administrasi : berdasarkan prinsip dengan akad *Mudharabah*, minimal setoran awal Rp 10.000,-, minimal setoran berikutnya Rp 5.000,- , saldo minimal Rp 10.000,- biaya tutup rekening Rp 5.000,-. Persyaratan : Kartu Identitas (KTP/SIM)

---

<sup>7</sup> Brosur Baitut Tamwil Muhammadiyah Bandar Lampung, 18 Oktober 2018

## 2) Si Muda Prestasi (Simpanan Mudharabah Prestasi)

Simpanan Sekolah secara kolektif. Simpanan ini bertujuan untuk membantu anggota melalui lembaga Sekolahnya untuk mempersiapkan kebutuhan pada saat tahun ajaran baru. Manfaat : aman dan transparan sehingga dengan mudah memantau perkembangan dana setiap bulan, transaksi mudah dan bebas dari riba, pengurus lembaga tidak disibukkan dengan urusan keuangan terutama pada saat pembagian tabungan siswa di akhir tahun pendidikan, mendapatkan bagi hasil bulanan yang halal dan menguntungkan, mendapatkan Bea Siswa bagi siswa tidak mampu senilai Rp 150.000,- dengan kebijakan dari BTM Lampung, gratis biaya administrasi. Ketentuan berdasarkan prinsip syariah dengan akad *mudharabah*, setoran awal Rp 100.000 dan setoran berikutnya minimal Rp 50.000, penarikan simpanan hanya boleh dilakukan diakhir tahun pelajaran.

## 3) Si Muda Berjangka (Simpanan Mudharabah Berjangka)

Simpanan anggota yang penarikannya berdasarkan jangka waktu tertentu. Ketentuan berdasarkan prinsip syariah dengan akad *mudharabah*, jangka waktu 3 bulan s.d 24 bulan, setoran bulanan awal minimal Rp 5.000.000.

### b. Produk Pembiayaan

- 1) Pembiayaan modal kerja seperti membeli barang dagangan, bahan baku, dan barang modal kerja lainnya.



- 2) Pembiayaan investasi seperti untuk membeli mesin, alat- alat, sarana transportasi, sewa tempat usaha lainnya.
- 3) Pembiayaan konsumtif seperti membangun atau memperbaiki rumah, membeli alat - alat elektronik dan lainnya.

Adapun akad-akad pembiayaan yang digunakan oleh Baitut Tamwil Muhammadiyah Bandar Lampung adalah

a. *Musyarakah* (Kemitraan Usaha)

Musyarakah yaitu akad kerja sama antara dua pihak atau lebih untuk melakukan suatu kegiatan usaha tertentu, masing-masing pihak memberikan kontribusi dana sesuai dengan porsi usaha yang disepakati. Sementara keuntungan yang diperoleh maupun kerugian yang mungkin timbul akan dibagi secara professional atau sesuai dengan kesepakatan bersama. Pembiayaan khusus untuk modal kerja, dimana dana dari bank merupakan bagian dari modal usaha nasabah dan keuntungan dibagi sesuai dengan nisbah yang disepakati.

b. *Mudharabah*

Musyarakah yaitu akad antara pihak pemilik modal (shahibul maal) dengan pengelola (mudhaarib) untuk memperoleh pendapatan atau keuntungan. Pendapatan atau keuntungan tersebut dibagi berdasarkan nisbah yang telah disepakati diawal akad.

c. *Murabahah* (jual beli)

*Murabahah* adalah akad jual-beli antara BTM Lmpung dengan nasabah (*aqidain*). BTM membeli barang A (*ma'qud'alaih*) yang diperlukan nasabah dan menjual kepada nasabah yang bersangkutan sebesar harga pokok ditambah dengan keuntungan (*bathi*) yang disepakati (*al-aqad*).

d. *Ijarah* (sewa/jasa)

Yaitu akad pengalihan hak penggunaan atas suatu barang untuk jangka waktu tertentu dengan kompensasi pembayaran uang sewa, tanpa diikuti oleh perubahan kepemilikan atas barang tersebut.

Fasilitas pembelian berupa sewa barang atau jasa dengan pembayaran secara angsuran. Fasilitas pembiayaan *ijarah* dapat digunakan untuk sewa tempat usaha, sewa kendaraan, pembayaran tenaga kerja, biaya kesehatan, pendidikan, dan lainnya.

e. *Hiwalah* (Pengalihan Hutang/take over)

Hiwalah merupakan akad pemindahan piutang nasabah (*muhil*) kepada BTM (*muhal'alaih*) dari orang lain (*muhal*). *Muhal* meminta *muhal'alaih* untuk membayarkan terlebih dahulu piutang yang timbul dari jual-beli atau transaksi. Pada saat piutang tersebut jatuh tempo *muhal* akan membayar kepada *muhal'alaih*. *Muhal'alaih* memperoleh imbalan sebagai jasa pemindahan.

Semua aktivitas produk-produk Baitut Tamwil Muhammadiyah diatas didasarkan atas kepentingan masyarakat yang memang membutuhkan pelayanan dalam masalah keuangan, untuk

membentuk dan meningkatkan taraf hidup menjadi lebih baik dan bagi masyarakat yang memiliki dana dapat memanfaatkan harta yang dimiliki.

## B. PROSES PENERAPAN UPAH

Salah satu aspek yang sangat penting dalam penentuan upah adalah jumlah upah yang diterima karyawan harus memiliki *internal equity* dan *external equity*.<sup>8</sup> Yang dimaksud *internal equity* adalah jumlah yang diperoleh dipersepsi sesuai dengan *input* yang diberikan dibandingkan dengan pekerjaan yang sama dalam perusahaan. Sedangkan *external equity* adalah jumlah yang diterima dipersepsi sesuai dengan jumlah yang diterima dibandingkan dengan yang diterima dalam pekerjaan yang sejenis diluar organisasi. Oleh karena itu, untuk mengusahakan adanya *equity*, penerapan upah dapat ditempuh dengan sebagai berikut<sup>9</sup> :

### 1. Analisis Jabatan (*Job Analisis*)

Analisis jabatan merupakan kegiatan untuk mencari informasi tentang tugas-tugas yang dilakukan dan persyaratan yang diperlukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan standar kinerja. Maksudnya mengumpulkan apasaja dan bagaimana seorang karyawan melakukan dan memepertanggungjawabkan pekerjaannya kemudian dibandingkan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kegiatan ini perlu dilakukan sebagai landasan untuk mengevaluasi jabatan.

---

<sup>8</sup> Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala, “*Managemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan*”, Jakarta: Rajawali pers. h. 759

<sup>9</sup> *Ibid*

## 2. Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan adalah proses sistematis untuk menentukan nilai relative dari suatu pekerjaan dibandingkan dengan pekerjaan lain. Proses ini adalah untuk mengusahakan tercapainya *internal equity* dalam pekerjaan sebagai unsure yang sangat penting dalam penentuan tingkat upah. Penilaian pekerjaan secara umum dilakukan dengan mempertimbangkan isi pekerjaan atau fakto-faktor seperti tanggung jawab, keterampilan atau kemampuan, tingkat usaha yang dilakukan dalam pekerjaan, dan lingkungan kerja penilaian umumnya dilakukan oleh ahli atau panitia yang sengaja dibentuk oleh organisasi untuk melakukan evaluasi. Anggota panitia tersebut hendaknya orang-orang yang akrab dengan jabatan yang dibicarakan, dimana masing-masing mungkin memiliki perspektif yang berbeda tentang sifat pekerjaan dan sebaiknya juga mengikutsertakan karyawan.

Dalam melakukan penilaian pekerjaan, ditemukan beberapa metode yang dapat dipraktikan, yaitu:

- (1) Metode pemeringkatan (*job ranking*), metode ini dilakukan untuk mengetahui mana karyawan yang memiliki kemampuan pencapaian tinggi hingga pencapaian rendah. Dengan pemeringkatan ini mempermudah panitia evaluasi melihat kemampuan masing-masing karyawan.

- (2) Metode pengelompokan (*job grading*), mengelompokkan karyawan-karyawan yang memiliki keaslian yang sama untuk membentuk tim departemen tertentu.
- (3) Metode perbandingan faktor-faktor, mempertimbangkan isi dari target tertentu dengan factor-faktor seperti tanggungjawab, keahlian, atau keterampilan tertentu.
- (4) Metode penentuan poin (*poin system*), penentuan poin dapat dilakukan dengan pendapatan pencapaian target, kehadiran, surat peringatan, dan kemampuan kerjasama tim yang baik.

### 3. Survey Upah

Survey upah merupakan kegiatan untuk mengetahui tingkat upah yang berlaku secara umum dalam perusahaan-perusahaan sejenis yang mempunyai usaha/jabatan yang sama. Ini dilakukan untuk mengusahakan keadilan eksternal sebagai salah satu factor penting dalam perencanaan dan penentuan upah. Survey dapat dilakukan dengan berbagai macam cara seperti mendatangi perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan informasi mengenai tingkat upah yang berlaku, membuat kuesianer secara formal, dan lain-lain.

### 4. Penentuan Tingkat Upah

Setelah evaluasi jabatan dilakukan, untuk menciptakan keadilan internal yang menghasilkan ranking jabatan, dan melakukan survey tentang upah yang berlaku di pasar tenaga kerja, selanjutnya adalah penentuan upah. Penentuan upah didasarkan pada hasil evaluasi jabatan

yang di *combine* dengan survey upah. Yang terpenting dalam penentuan upah, adalah tingkat diupayakan memenuhi tingkat upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah.

### C. DATA PENELITIAN

#### 1. Penerapan upah kerja di Koperasi Syariah BTM BiMU yang diberikan kepada karyawan

Dengan adanya proses penerapan upah karyawan, para karyawan BTM BiMU mampu mendapatkan upah yang sesuai dengan apa yang mereka kerjakan dan mereka capai. Untuk mengetahui bagaimana penerapannya peneliti melakukan wawancara dengan beberapa karyawan untuk mengetahui sejauh mana peran upah dalam meningkatkan kinerja karyawan. Rumusan hasil wawancara ini penulis kepada para karyawan.

Berdasarkan wawancara tanggal 13 November 2018 dengan ibu Dhia Fadhilah Fatin sebagai Kepala Devisi, dalam penerapan dan pemberian upah di BTM BiMU pengupahannya dibagi menjadi beberapa kelas golongan, golongan tinggi dengan upah maksimum sampai golongan terendah dengan upah minimum. Berikut table penggolongan upah tersebut :

**Table 2**  
**Upah**

No	Tingkat Golongan Jabatan	Upah
1	Golongan 7	Rp. 10.315.000,00
2	Golongan 6	Rp. 7.529.000,00
3	Golongan 5	Rp. 6.023.000,00



4	Golongan 4	Rp. 4.819.000,00
5	Golongan 3	Rp. 3.855.000,00
6	Golongan 2	Rp. 2.535.000,00
7	Golongan 1	Rp. 1.563.000,00

Sumber: D0kumentasi BTM BiMU, 2018

Table diatas menjelaskan proses penerapan upah diKoperasi syariah BTM BiMU Sukarame Bandar Lampung di bagi menjadi 7 (tujuh) golongan upah/gaji pokok, dengan penggolongan dari jabatan tertinggi sampai jabatan terendah yaitu, golongan 7 dengan pendapatan upah Rp.10.315.000,00 golongan 6 dengan pendapatan upah Rp.7.529.000,00 golongan 5 dengan pendapatan upah Rp.6.023.000,00 golongan 4 dengan pendapatan upah Rp.4.19.000,00 golongan 3 dengan pendapatan upah Rp.3.885.000,00 golongan 2 dengan pendapatan upah 2.535.000,00 dan yang terakhir adalah golongan 1 dengan pendapatan upah sebesar Rp.1.563.000,00.

**Table Bonus**

No	Nilai yang dibagikan	134.430.299	Jumlah Karyawan Perlevel	Rata-rata Bonus
1	<b>Level Supervisor</b>	40%	5	53.772.119,6
2	<b>Level Marketing</b>	60%	11	80.658.197,4
3	<b>Jumlah Karyawan</b>		16	134.430.299
4				
5	<b>Golongan jabatan</b>	<b>Level Jabatan</b>	<b>Bonus</b>	
6	Golongan 4	Supervisor 1	10.754.423,92	
7		Supervisor 2	10.754.423,92	
8		Supervisor 3	10.754.423,92	
9		Supervisor 4	10.754.423,92	
10		Supervisor 5	10.754.423,92	
11	Golongan 3	Marketing 1	7.332.563,4	
12		Marketing 2	7.332.563,4	

13		Marketing 3	7.332.563,4
14		Marketing 4	7.332.563,4
15		Marketing 5	7.332.563,4
16		Marketing 6	7.332.563,4
17		Marketing 7	7.332.563,4
18		Marketing 8	7.332.563,4
19		Marketing 9	7.332.563,4
20		Marketing 10	7.332.563,4
21		Marketing 11	7.332.563,4

*Sumber: Dokumentasi BTM BiMU, 2018*

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa, karyawan Koperasi syariah BTM BiMU Sukarame Bandar Lampung dapat memperoleh upah Bonus ketika dapat mencapai target yang telah ditentukan perusahaan terutama bagi karyawan dengan pencapaian lebih dari target. Hal ini dilakukan perusahaan untuk memberikan semangat dan penghargaan kepada para karyawan atas kerja keras yang telah mereka lakukan. Berdasarkan table diatas jumlah yang di bagikan perusahaan dari hasil pencapaian target kerja dan mendapat keuntungan sebesar Rp.134.430.299,00 dan dibagikan kepada 4 bagian yaitu perusahaan, anggota dan dua jenis golongan jabatan yaitu golongan 4 (supervisor) dan golongan 3 (marketing) dengan persentase 40% untuk perusahaan sebagai keuntungan oprasional, 35% untung anggota sebagai bagi hasil simpanan dan 25% untukkaryawan dengan 2 jenis golongan jabatan. Ada 16 karyawan dari jumlah dua golongan jabatan tersesbut dengan masing-masing 5 supervisor(golongan 3) dan 11 marketing (golongn 4). Berdasarkan tabel diatas bonus yang dibagikan koperasi dari hasil pencapaian target kerja dan kinerja yang bagus untuk 2 golongan karyawan sebesar, Rp.33.607.574,75 dengan masing-masing persentase

40% atau senilai Rp.2.443.029,98 untuk golongan 4 (supervisor) sedangkan sebesar 60% atau senilai Rp.1.883.140.,4409 untuk golongan 3 (marketing).

## 2. Kinerja karyawan

Suatu perusahaan pasti menginginkan hasil atau keuntungan usaha yang memuaskan, maka dari itu petinggi suatu perusahaan pasti menginginkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Berikut ini adalah data hasil wawancara penulis dengan Direktur SDI & Pengembangan Bisnis mengenai peningkatan kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari beberapa faktor:

- a. *Hasil kerja*, dari hasil kerja yang memuaskan tentu karyawan akan mendapatkan apresiasi dari perusahaan baik *reward* maupun *award*. Dengan dihargai seperti itu otomatis semangat karyawan akan meningkat dan apabila penyampaianya bagus otomatis juga *feed back* nya juga positif ke karyawan yang bersangkutan.
- b. *Prilaku*, dari hal itu sudah pasti dengan kedisiplinan dan attitude yang bagus kemudian kompetensi, kemauan dia untuk terus belajar untuk meningkatkan kemampuan karyawan bersangkutan dan bagaimana dia berinteraksi ke karyawan sesama kerja maupun diluar kantor.
- c. *Atribut dan Kompetensi*, kinerja juga bisa di ukur melalui kemahiran atau disiplin ilmu.

- d. *Komparatif*, Koperasi Syariah BTM BiMU mempunyai evaluasi dalam periode mingguan, bulanan, semesteran, dan tahunan. Dari hal itu kinerja dapat diukur apakah ada peningkatan atau tidak antara karyawan satu dengan yang lainnya dari hal itu jelas sudah dapat dilihat perkembangan kinerjanya.
- e. Beliau juga mengatakan bahwa materi tentang Ekonomi Islam pasti dimasukkan dalam kegiatan operasional, karena hal itu pasti ada karena Ekonomi Islam adalah landasan berdirinya Koperasi syariah BTM BiMU.

Peningkatan kinerja karyawan juga dapat dilihat dari indikator yang ditetapkan oleh perusahaan, yaitu:

- a. *Kualitas*, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan
- b. *Kuantitas*, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah, seperti jumlah unit atau siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. *Ketepatan waktu*, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil pembiayaan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. *Efektivitas*, merupakan tingkat penggunaan sumber daya (tenaga, modal, teknologi) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap pencairan dalam penggunaan sumber daya.

- e. *Komitmen kerja*, merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.
- f. *Kehadiran*, bisa juga dijadikan indikator kinerja utama. Mengapa? Karena kehadiran berkaitan dengan produktivitas dan motivasi karyawan. Biasanya, kehadiran dinilai dengan wujud prosentase kehadiran.
- g. *Produktivitas Kerja*, kerja bisa berdasarkan sasaran atau target bulanan dan tahunan yang dibebankan kepada karyawan.

Dari kerja keras dan pencapaian yang bagus para karyawan, BTM BiMU mampumendirikan kantor-kantor cabang juga kantor kas dalam operasionalnya di beberapa daerah. Berikut table perkembangan kantor cabang pembantu juga kantor kas yang dipergunakan untuk pelayanan anggota:

**Tabel 3**  
**Kantor Cabang Pembantu dan Kas BTM BiMU**

No	Kantor Cabang Pembantu	Kantor Kas
1	Kantor AR. Fachrudin	Kantor Tempel Way Halim
2	Kantor K.H.A. Dahlan	Kantor Way Halim
3	Kantor Pesawaran	Kantor Koga
4	Kantor Pringsewu	Kantor Gintung
5	Kantor Tanggamus	Kantor Way Kandis
6		Kantor Untung
7		Kantor Pasar Gisting

8		Kantor Tempel Sukarame
9		Kantor Tugu
10		Kantor Pulau Damar
11		Kantor Kota Karang
12		Kantor Way Panji
13		Kantor Menteng Jakarta
14		Kantor Kayu Manis Jakarta
15		Kantor Cikarang Bekasi
16		Kantor Komplek Perguruan Muhammadiyah
17		Kantor Amabarawa
18		Kantor Gedong Tataan



## **BAB IV**

### **ANALISI DATA**

Pada bab ini, peneliti berusaha menjelaskan dan menjawab tentang beberapa data yang sudah ditemukan, baik dari hasil wawancara ataupun dari hasil dokumentasi. Berangkat dari sini peneliti mencoba mendeskripsikan data-data yang telah peneliti temukan berdasarkan dari logikan dan diperkuat dengan teori-teori yang sudah ada kemudian diharapkan bisa menemukan sesuatu yang baru.

#### **A. Proses penerapan atau penentuan upah kerja karyawan di Koperasi Syariah BTM BiMU Sukarame Bandar Lampung**

Koperasi Syariah BTM BiMU merupakan lembaga keuangan non bank yang memiliki fungsi sebagai lembaga intermediary untuk menyimpan dan meminjamkan dengan persyaratan dan oprasionalnya sesuai dengan syariah. Dalam melakukan oprasionalnya tentu saja perusahaan membutuhkan sumberdaya insani atau karyawan untuk kelangsungan dan kemajuan usaha, selain karyawan upah juga merupakan factor esensial dan dominan yang memungkinkan seorang karyawan mau bekerja sesuai dengan kelangsungan usaha. Upah merupakan imbal balik atau balas jasa yang berfungsi sebagai kelayakan hidup bagi seorang karyawan, pandangan kapitalis dalam menentukan upah mereka memberikan upah kepada pekerja disesuaikan dengan biaya hidup dalam batas yang sangat minimum. Oleh karena itu, setiap orang harus diberikan imbalan penuh sesuai dengan kerjanya dan tidak boleh seorangpun yang diberlakukan secara tidak adil. upah yang kurang layak sering menjadi alasan karyawan melakukan pekerjaan kurang maksimal atau bahkan mengundurkan diri dan mencari

upah yang sesuai dengan apa yang mereka mampu lakukan. Oleh karena itu penting dilakukan penerapan upah yang tepat dan sesuai dengan beban pekerjaan yang karyawan lakukan.

Penentuan tingkat upah yang diterapkan didalam koperasi syariah BTM BiMU diberlakukan dengan penggolongan jabatan. Tingkat golongan paling tinggi dengan upah paling tinggi dan begitu sebaliknya tingkat golongan paling rendah dengan upah rendah pula. Penggolongan penerapan upah pokok di koperasi syariah BTM BiMU dibagi menjadi 7 (tujuh) bagian golongan yaitu, golongan 7 dengan pendapatan upah Rp.10.315.000,00 golongan 6 dengan pendapatan upah Rp.7.529.000,00 golongan 5 dengan pendapatan upah Rp.6.023.000,00 golongan 4 dengan pendapatan upah Rp.4.19.000,00 golongan 3 dengan pendapatan upah Rp.3.885.000,00 golongan 2 dengan pendapatan upah 2.535.000,00 dan yang terakhir adalah golongan 1 dengan pendapatan upah sebesar Rp.1.563.000,00.

Menurut Pasal 1 ayat 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan, Upah adalah hak pekerja/buruh (karyawan) yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh (karyawan) dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Namun, dalam menetapkan besarnya upah, pengusaha

dilarang membayar lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah setempat (Pasal 90 ayat 1 UU No. 13/ 2003). Apabila pengusaha memperjanjikan pembayaran upah yang lebih rendah dari upah minimum, maka kesepakatan tersebut batal demi hukum (Pasal 91 ayat 2 UU No. 13/2003). Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat 1 No. 13/2003).

Sebagaimana yang telah disahkan dan diberitakan, bahwa UMK kota Bandar Lampung tahun 2018 mengalami kenaikan sebesar 10,17% atau senile Rp 209.000 dibandingkandengan tahun sebelumnya 2017 dari Rp 2.054.365,32 menjadi Rp 2.263.390,87 yang telah di terapkan sesuai dengan PP No 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dengan salah satu factor perhitungan berdasarkan Inflasi Nasional sebesar 3,71% dengan Pertumbuhan Ekonomi 4,99%.

Selanjutnya besaran upah yang diterima oleh para karyawan koperasi syariah BTM BiMU bila dilihat dari golongan 7 sampaike golongan 2 telah mencapai upah minimum bahkan lebih dengan upah yang berlaku dikota Bandar lampung, memang masih ada 1 golongan yang belum mencapai standar upah minimum yang di berlakukan tetapi hal ini karna pekerjaan yang dilakukanpun sesuai dengan kemampuan dan pendidikan cukup rendah atau bahkan pekerjaannya tidak membutuhkan kemampuan atau keahlian khusus, sehingga memudahkan karyawan yang berposisi di golongan tersebut.

## **B. Peran upah dalam meningkatkan kinerja karyawan di BTM BiMU Sukarame Bandar Lampung**

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang di capai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.<sup>1</sup> Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang di sebut juga sebagai standar pekerjaan. Peningkatan kinerja merupakan hal yang di inginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja manginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Di sisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri. Sistem menejemen kinerja merupakan proses untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengevaluasi kinerja karyawan dalam perusahaan. Perusahaan perlu menerapkan sistem manajemen kinerja yang baik agar para karyawan merasa adil dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya.

Oleh karena itu perlu dilakukannya penilaian kinerja karyawan yang dalam praktiknya lazim dilakukan pada setiap perusahaan adalah penilaian kinerja yang berorientasi pada masa lampau, penilaian dengan mengendalikan perilaku dengan menggunakannya sebagai instrument untuk memberikan ganjaran, hukuman dan ancaman, jika masih seperti ini terus dilakukan perusahaan maka para karyawanakan merasa terkekang dan

---

<sup>1</sup> Catrina Melina Taurisa, Intan Ratna Wati, “*Analisis Pengaruh Budaya Organisasional dan Keputusan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT.Sidomuncul Kaligawe Semarang)*”, Semarang:2012, Jurnal Bisnis dan Ekonomi Universitas Diponegoro. h. 172

merasa terbatas haknya untuk melakukan pekerjaannya dengan sesuai dan maksimal.

Mengambil keputusan mengenai upah kerja karyawan, jika tidak ada penilaian pencapaian atau keahlian tertentu yang dapat melandasi sebab kenaikan upah atau penerimaan bonus maka bagaimana seorang karyawan akan meningkatkan kinerja yang bagus dari pekerjaan yang mereka kerjakan. Atau malah dengan peningkatan kinerja yang bagus dan hasil kerja yang maksimal seorang karyawan bahkan tidak mendapatkan kenaikan upah atau bahkan bonus, hal ini akan melemahkan semangat kinerja atau malah semangat kerja bahkan mengundurkan diri.

Menempatkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan tertentu, jika menempatkan karyawan tidak sesuai dengan latar pendidikan, keahlian, keterampilan, mungkin hobi yang sesuai maka malah akan menambah masalah pekerjaan bahkan penumpukan pekerjaan karena karyawan bahkan tidak mengerti apa yang harus mereka kerjakan lalu bagaimana mereka akan mengerjakannya dengan maksimal bahkan mengembangkannya. Karenanya harus menempatkan karyawan didalam pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya selain memberikan kinerja yang maksimal juga dapat memberikan perkembangan kinerja yang bagus.

Untuk mengevaluasi kelayakan visi, misi, dan strategi sumberdaya insane korporasi, maka setiap karyawan harus memiliki hak dan kewajiban yang sesuai dengan pekerjaan masing-masing. Mengevaluasi seberapa baik efektifitas kinerja masing-masing individu sumberdaya

insane dalam mencapai tujuan korporasi serta dimaksudkan untuk mengevaluasi komitmen, keselarasan, tujuan, kepatuhan, dan kepuasan para individu sumberdaya insane. Serta memberikan rekomendasi tindakan protektif pada manajemen puncak dan manajemen sumberdaya insani menyangkut proses pengelolaan sumberdaya insani yang efektif dan efisien.

Manfaat dari penilaian kinerja karyawan adalah memperbaiki kinerja dengan umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan sumber daya manusia, manajer dan departemen sumber daya manusia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki kinerja.<sup>2</sup> Penyesuaian-penyesuaian kompensasi, mengevaluasi kinerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan gaji, bonus, dan kompensasi bentuk lain. Keputusan-keputusan penempatan, promosi dan transfer biasanya didasarkan pada prestasi kerja pada masa lalu atau antisipasinya, promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap kinerja masa lalu. Kebutuhan latihan dan pengembangan, kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan., demikian juga kinerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan. Perencanaan dan pengembangan karir, umpan balik kinerja mengarahkan keputusan-keputusan karir yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing, kinerja yang baik

---

<sup>2</sup> Rini Nugrahaeni, " *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan* ", (Jurnal Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang, 2011), h.80



atau jelek mencerminkan kekuatan dan kelemahan prosedur stuffing departemen sumber daya manusia. Ketidakakuratan informal, kinerja yang tidak jelas mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumber daya manusia. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan sumber daya manusia yang diambil tidak tepat. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan, kinerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.<sup>3</sup> Salah satu cara yang dilakukan koperasi syariah BTM BiMU untuk menilai kinerja karyawan dilakukan dengan evaluasi kinerja dalam periode mingguan, bulanan, semesteran, dan tahunan guna memonitoring apakah ada peningkatan kinerja antar karyawan satu dengan yang lainnya. Seorang karyawan dikatakan memiliki peningkatan kinerja adalah dengan keberhasilannya dalam melaksanakan atau mencapai target pekerjaannya. Jika hal itu terjadi maka tentu saja perusahaan akan memberikan apresiasi berupa bonus (*reward*), sebagai bentuk penyemangat yang mudah dilaksanakan untuk para karyawan. Tetapi jika tingkat keberhasilan seorang karyawan jauh dari target yang diberikan maka akan diberikan

---

<sup>3</sup> Moeherioni, "*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*", Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012. h. 139

teguran seperti misal surat peringatan, hal ini dilakukan agar adanya rasa kedisiplinan yang kuat dan rasa tanggung jawab yang tinggi untuk menciptakan kepribadian yang baik pula bagi para karyawan.

Selanjutnya dengan evaluasi dasar peningkatan kinerja yang baik dan didukung dengan evaluasi lainnya seperti daftar hadir dan tingkahlaku yang baik, seorang akan mendapatkan loyalitas yang baik pula dari perusahaan seperti pemberian bonus tunai, atau promosi jabatan. Maka dengan demikian secara otomatis para karyawan koperasi syariah BTM BiMU akan lebih bersemangat lagi dalam memberikan loyalitas kerja yang tinggi kepada perusahaan.

### **C. Peran upah dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam Perspektif Islam**

Dalam Ekonomi Islam tentu teori-teori serta hasil analisis harus berdasarkan atau berlandaskan Al-Quran maupun Al-Hadist. Karena karena apa yang dilakukan didunia harus dipertanggung jawabkan di akhirat, ekonomi islam bertujuan untuk melakukan kajian tentang kebahagiaan hidup manusia yang dicapai dengan pengorganisasian sumberdaya manusia/insani atas kerjasama dan partisipasi. Ekonomi islam sesungguhnya secara inheren merupakan konsekuensi logis dari kesempurnaan islam itu sendiri. Islam harus dipeluk secara kafalah dan komprehensif oleh umatnya. Oleh karenanya, dalam melakukan penelitian lembaga keuangan non bank tentang penerapan upah dalam meningkatkan

kinerja karyawan harus sesuai dengan prinsip-prinsip Islam, agar apa yang dilakukan tidak saja bermanfaat bagi kepentingan bersama tapi mendapatkan nilai pahala disisi-Nya.

Ekonomi Islam merupakan ilmu yang luas dimana didalamnya terkandung dasar hukum yang jelas dan banyak para ahli yang sudah menanggapi hal ini. Oleh karena itu dalam Islam seperti apa dan bagaimana penerapan upah itu harus dilakukan karena hal ini merupakan jalan untuk kesejahteraan karyawan. Berikut pemberian atau penerapan upah dalam konsep islam:<sup>4</sup>

a. Makna adil dalam konsep islam

Adil adalah menetapkan hak dan kewajiban pada proporsinya dan seimbang, ditempatkan secara tepat dan objektif, melaksanakan suatu perintah Allah atau amanah Allah, dengan menempatkan sesuatu pada kedudukan yang sebenarnya tanpa melebihi atau mengurangi. Organisasi yang menerapkan prinsip keadilan dalam pengupahan mencerminkan organisasi yang dipimpin oleh orang-orang bertakwa, konsep adil merupakan ciri-ciri organisasi yang bertakwa.

b. Adil bermakna jelas dan transparan

Prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan akad (transaksi) dan komitmen melakukannya, akad dalam perburuhan adalah akat yang terjadi antara pekerja (karyawan) dengan majikan (pengusaha). Artinya sebelum pekerja dipekerjakan, harus jelas dahulu bagaimana upah yang

---

<sup>4</sup> Vaithzal Rivai Zainal et al, “*Islamic Human Capital Management (Manajemen Sumberdaya Insani)*”, Edisi Revisi, Jakarta: 2014. h. 172

akan diterima oleh pekerja. Jelas perhitungan upah yang akan didapatkan sesuai dengan kemampuan dan pendidikan dibidang pekerjaan tersebut, apabila pencapaian melebihi target terdapat upah lebih yang disebut bonus agar menjadi pendorong untuk memaksimalkan kinerja karyawan. Selain sebagai pendorong, bonus juga dapat memberikan motif lebih bertanggungjawab dan komitmen agar para karyawan tidak keluar dari perusahaan akibat tidak adanya loyalitas perusahaan.

a. Adil bermakna proporsional

Adil dalam arti perhatian terhadap hak-hak individu dan memberikan hak-hak itu kepada setiap pemiliknya, adil dalam pengertian ini didefinisikan dengan menempatkan sesuatu pada tempatnya.<sup>5</sup> Adil dengan menempatkan seseorang dan haknya dengan layak dan benar, dengan memberikan haknya dengan tepat, benar dan jujur tidak boleh mengurangi ataupun melebihi haknya yang harus diterima. Seperti seorang pekerja akan dibayar menurut berat pekerjaannya itu, para pakar manajemen barat menyebutnya *equal pay for equal job*, yang artinya upah yang sama untuk jenis pekerjaan yang sama. Jika ada dua orang atau lebih mengerjakan pekerjaan yang sama, maka upah mereka mesti sama. Profesionalisme biasa diartikan secara sederhana adalah suatu pandangan untuk selalu berfikir, berpendirian, bersikap dan bekerja

---

<sup>5</sup> Ruslan Abdul Ghofur Noor, "Konsep Distribusi Dalam Ekonomi Islam (Dan Format Keadilan Ekonomi di Indonesia)", Yogyakarta, Pustaka Pelajar:2013. h. 82

sungguh-sungguh, dengan disiplin, jujur, dan penuh dedikasi untuk mencapai hasil kerja yang memuaskan.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. KESIMPULAN**

Pada dasarnya, upah (*al-Ujrah*) adalah salah satu bentuk kompensasi yang diberikan oleh orang yang memperkerjakan kepada orang yang diperkerjakan berdasarkan akad pada tertentu, dan secara khusus berhubungan erat dengan akad ijarah, suatu akad terhadap manfaat suatu benda atau jasa tertentu dengan jumlah imbalan (*iwadh*) yang jelas. Secara etimologi kata *al-ujrah* berarti *al-Jaza* (balasan) dan yang berarti *al-thawab* (pahala).

Salah satu aspek yang sangat penting dalam penentuan upah adalah jumlah upah yang diterima karyawan harus memiliki *internal equity* dan *external equity*. Yang dimaksud *internal equity* biaya yang operasional sesuai dengan pembiayaan dalam pelayanan dibandingkan dengan hasil akad penjualan produk koperasi kepada para anggota diluar dari koperasi itu sendiri.

Setelah evaluasi jabatan dilakukan, untuk menciptakan keadilan internal yang menghasilkan ranking jabatan, dan melakukan survey tentang upah yang berlaku di pasaran tenaga kerja. Selanjutnya adalah penentuan upah dari evaluasi jabatan yang di combine dengan survey upah, kemudian disesuaikan dengan tingkat upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah.

Penentuan tingkat upah yang diterapkan di koperasi syariah BTM BiMU diberlakukan dengan penggolongan jabatan. Tingkat golongan yang paling tinggi menerima upah paling tinggi pula, dan begitu sebaliknya tingkat golongan jabatan yang paling rendah menerima upah rendah pula. Ada 7 (tujuh) golongan dalam



penggolongan tingkat jabatan di koperasi syariah BTM BiMU. Di koperasi syariah BTM BiMU juga mengevaluasi kinerja karyawannya dengan penilaian pencapaian per periode seperti bulanan, tri wulan, semester, dan tahunan guna memonitor apakah ada peningkatan, ketetapan, atau bahkan penurunan antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja yang baik apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar atau target kerja. Untuk melakukan bagus atau tidaknya kinerja seorang karyawan perlu dilakukan penilaian kinerja karyawan dalam perusahaan. Penilaian kinerja adalah suatu proses yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini merupakan salah satu cara koperasi syariah BTM BiMU untuk menilai para karyawannya, jika seorang karyawan memiliki hasil kerja yang maksimal dan memuaskan maka perusahaan akan memberikan apresiasi yang baik pula seperti bonus atau reward lainnya.

Dengan diterapkannya upah yang sesuai dengan bonus atau reward lainnya kepada karyawan yang memiliki hasil kerja maksimal dan melebihi target, maka para karyawan koperasi syariah BTM BiMU akan lebih bersemangat lagi dalam memberikan loyalitas kerja kepada perusahaan. Kemudian yang paling penting adalah karyawan mampu berkomitmen kepada perusahaan dan tidak keluar dari perusahaan.

## B. SARAN

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang penulis uraikan diatas, sebagai upaya penentuan atau penerapan tingkat upah dalam peningkatan kinerja karyawan, adapun saran yang dapat dipertimbangkan dari penulis adalah:

1. KoperasiSyariah BTM BiMU agar lebih menjamin penerapan upah yang telah terlaksana dengan baik masing-masing.
2. Sebaiknya ada beberapa faktor lain yang tertanam pada masing-masing karyawan selain upah dan bonus yang mereka terima sebagai fator utamanya, tetapi sebagai umat muslim seharusnya faktor seperti merasa bertanggung jawab dan teramanah dalam melakukan pekerjaan. Jika telah seperti itu maka produktivitas kerja dengan keihklasanakan menjadi lebih baik, tetapi juga dengan tingginya loyalitas karyawan terhadap karyawannya maka perusahaan akan memberikan loyalitas yang baik pula sebagai imbal balin yang dilakukan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi . “*Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*”, Edisi Revisi, Reinika Cipta, Jakarta, 1998
- Asyari, Supari Imam. “*Suatu Petunjuk Praktek Metodologi Penelitian Sosial*”, Usaha Nasional, Saurabaya, 1982
- Catrina Melina Taurisa, Intan Ratna Wati, “*Analisis Pengaruh Budaya Organisasional dan Keputusan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT.Sidomuncul Kaligawe Semarang)*”, Semarang:2012, Jurnal Bisnis dan Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Departemen Agama RI, Al-Hikmah “*Al-quran dan Terjemahannya*”, CV Penerbit Diponegoro, Bandung, 2010
- Dokumentasi , *Baitut Tamwil Muhammadiyah*, 19 Juni 2018
- Dokumentasi, *Baitut Tamwil Muhammadiyah*, 13 Oktober 2018
- Ebert, Ronald J. “*Pengantar Bisnis*, Edisi Ketujuh”, PT Gelora Aksara Pratama, Jakarta, 2015
- Elly Kasim, General Manager BTM, Wawancara dengan penulis, Bandar Lampung, 15 desember 2018
- Fadilah, Umi. “*Analisis Besaran Upah dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam*”, *Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam*, Bandar Lampung, 2017
- Fahmi Irfan, “*Manajemen Kinerja (Teori dan Aplikasi)*”, Bandung: Alfabeta, 2010
- Fatimah, Siti Irma. “*Analisis StrategiKoperasi Pondok Pesantren dan Pemberdayaan Ekonomi Rakyat; Study pada Kopontren Al-Iklas Subang*”, Skripsi Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas IslamNegeri Syarif Hidayatullah: Jakarta, 2005
- Fuad Riadi, “*Sistem dan Strategi Pengupahan Perspektif Islam*”, Iqtishadia, Vol 8, No.I, Maret 2015
- Ghufron, M. “*Politik Negara Dalam Pengupahan Buruh Di Indonesia, Al Daulah: Jurnal Hukum Dan Perundangan Islam*”, Volume 1, Nomor 2, Oktober 2011, Issn 2089-0109

- Hadikusuma, R.T. Sutantya Rahardja.”*Hukum Koperasi Indonesia*,” Cet.II  
Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002
- Hasan Iqbal, *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Jakarta:  
Ghalia Indonesia, 2002. hlm. 10.
- Indryani, Agustina. “Analisis Pengaruh Gaji Dan Tunjangan Kesejahteraan  
Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operation Department Pt.  
Export Leaf Indonesia, *Jurnal Paradigma*, Volume 12, Nomor 1,  
Februari-Juli 2014, Issn: 1693-0827
- Jamhari Hadipurwanta, Ketua Pengurus BTM, Wawancara dengan penulis,  
Bandar Lampung, 15 Desember 2018
- Kadarisman, M. “*Manajemen Kompensasi*”, Rajawali Pers, Jakarta, 2012
- Karl E, at, all. “*Prinsip-Prinsip Ekonomi*, Edisi Terjemahan”, Jilid Ke-2,  
Edisi Ke-8, Jakarta: Erlangga
- Koentjayaningrat. “*Metode Pendidikan Masyarakat*”, Jakarta: Bumi Aksara, 1986
- Mankew, N. Georgy. “*Makroekonomi*, edisi ke-6, Erlangga, Jakarta, 2006
- Martini Sutyowati, Manajer Operasional BTM Lampung, wawancara, 14  
Desember 2018
- Menteri Koperasi. “*Pedoman Akuntansi Usaha Simpan Pinjam dan Pembiayaan  
Syariah oleh Koperasi*”, KEMENKOP Nomor 14/Per/M.KUKM/IX/2015
- Moeherioni, “*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*”, Jakarta: Raja Grafindo  
Persada, 2012
- Mujaher, Noeng . “*Metodologi Penelitian Kualitatif*”, Yogyakarta: Reka Sarasin,  
1990
- Mursal, “Hubungan Upah dan Jam kerja terhadap Produktivitas Industri Kopi Nur  
Kerinci”. *Jurnal Syariah dan Ekonomi Islam STAIN Kerinci* 13.1, 2015
- Nawawi, Hadari.”*Metodologi Penelitian Bidang Sosial*”, Gajahmada, Universitas  
Perss: Jakarta, 1988
- Pengertian Analisis, (On-line), tersedia di [kbbi.web.id](http://kbbi.web.id), KBBI online, Badan  
Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, Kemendikbud.(15 November 2018)
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011, Pasal1 Ayat (2)

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 “*Tentang Pengupahan*”, Bab 1 (Ketentuan Umum) Pasal 1

Rahmad Habibi, Legal Dewan Pengawas BTM, wawancara dengan penulis, Bandar Lampung 17 Desember 2018

Rini Nugrahaeni,” *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan*”, Jurnal Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang, 2011

Rivai Veithzal, Ella Jauvani Sagala, “*Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan*”, (Jakarta: Rajawali PERS). h.759

Selesa, Ershan Selesa. “Analisis kebijakan pemerintah Tentang Koperasi Syariah ditinjau Dari Perspektif Islam”, *Skripsi Muamalah Hukum Syariah*, Jakarta: 2008

Soekanto Soejono, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI, 1998

Soeratno dan Lincolin. “ *Metode Penelitian untuk Ekonomi dan Bisnis*”, Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 1990

Sugiono. “ *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*”, Bandung: Alfabeta, 2014

Sugiono, *metode penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan r&d*, Alfabeta, bandung, 2009. hlm.9.

Sujarweni, V. Wiratna Sujarweni. “ *Metodologi Penelitian*”, Yogyakarta: Pustaka Baru Perss, 2014

*Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE-07/MEN/1990 Tahun 1990 Tentang Pengelolaan Komponen Upah Dan Pendapatan Non Upah*

Sutarso dan ED. Damanik. “*Peraturan perundang-undangan koperasi Indonesia*”, Departemen Perdagangan dan Koperasi Direktorat Jendral Koperasi

*Undang-Undang Perkoperasian Nomor 25 Tahun 1992 Pas11*, Cet.I (Yogyakarta: PustakaYustia, 2007), h.12

Zainal, Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala. “*Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan*”, Jakarta, Rajawali Pers: 2013

[Http://muhshodiq.wordpress.com/2009/08/12/koperasi-syariah](http://muhshodiq.wordpress.com/2009/08/12/koperasi-syariah):10.30/02/12/20018